

**PENGARUH PELATIHAN MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN
(MGMP) DAN INSENTIF GURU TERHADAP KINERJA GURU
DI MTS SWASTA SE-KECAMATAN CURUP**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh

INTAN MAGHFIRA

NIM : 19861010

**PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
TAHUN AJARAN 2020/2021**

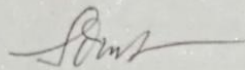
PERSETUJUAN KOMISI
PEMBIMBING TESIS

Nama : Intan Maghfira

Nim : 19861010

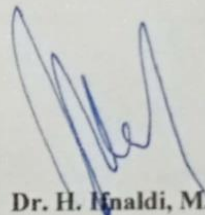
Angkatan : 2019

Pembimbing I



Dr. H. Saidil Mustar, M.Pd.
NIP. 196202042000011004


Pembimbing II



Dr. H. Hnaldi, M.Pd
NIP. 196506272000031002

Mengetahui
Penanggung jawab Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

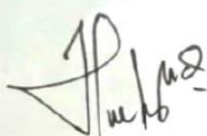


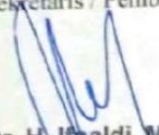



Dr. Hj. Jumira Warlizasusi M.Pd.
NIP. 19660925199502 2001

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis yang berjudul **"Pengaruh Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Insentif Terhadap Kinerja Guru di MTs Swasta se-Kecamatan Curup"** Yang ditulis oleh **INTAN MAGHIFIRA**, NIM. 19861010, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Curup, telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Ujian Tesis.

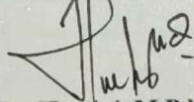
Curup, September 2021

Ketua  Dr. Hartini, M.Pd.,Kons NIP. 197812242005022004	Tanggal
Penguji Utama  Dr. Hj. Jumira Warlizasusi M.Pd NIP. 19660925199502 2001	Tanggal 12/09 - 2021
Penguji I / Pembimbing I  Dr. H. Saidil Mustar, M.Pd NIP. 196202042000011004	Tanggal 13/9 2021
Sekretaris / Pembimbing II  Dr. H. Ifnaldi, M.Pd NIP. 196506272000031002	Tanggal 14/9/21

HALAMAN PENGESAHAN
No...../In.34/PS/PP.00.9/...../2021

Tesis yang berjudul "Pengaruh Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Insentif Terhadap Kinerja Guru di MTs Swasta se-Kecamatan Curup" Yang ditulis oleh Intan Maghfira NIM. 19861010, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Curup, telah diuji dan dinyatakan LULUS pada tanggal 11 September 2021.

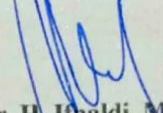
Ketua Sidang



Dr. Hartini, M.Pd.,Kons

NIP. 197812242005022004

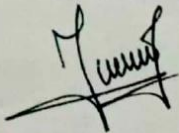
Sekretaris Sidang/ Pembimbing II



Dr. H. Ikhaldi, M.Pd

NIP. 196506272000031002

1. Penguji Utama

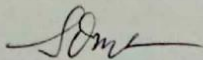


Dr. Hj. Jumira Warlizasusi M.Pd

NIP. 19660925199502 2001

12/09 - 2021

2. Pembimbing I/ Penguji I



Dr. H. Saidil Mustar, M.Pd

NIP 196202042000011004

14/9 2021

Curup, 11 September 2021

Direktur Pascasarjana IAIN Curup



Dr. Nazimad Hidayat, M.Ag., M.Pd
NIP 197112111999031004



Dr. Fakhuddin, S.Ag., M.Pd.I
NIP 197501122006041009

ABSTRAK

Nama INTAN MAGHFIRA, NIM. 19861010, **PENGARUH PELATIHAN MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN (MGMP) DAN INSENTIF GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MTS SWASTA SE-KECAMATAN CURUP**, tesis, Program Pascasarjana IAIN Curup, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), 2021.250 halaman.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Akan tetapi berdasarkan fakta dilapangan, kinerja guru masih belum optimal hal ini disebabkan berbagai masalah salah satunya adalah kurangnya guru mengikuti pelatihan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya. Insentif dan pelatihan MGMP merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja guru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan insentif terhadap kinerja guru di MTS swasta se-Kecamatan Curup.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru mts swasta se-Kecamatan Curup berjumlah 95 orang. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling sehingga didapat 50 orang yang menjadi sampel yang sesuai dengan kriteria. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan bentuk pertanyaan dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linier berganda.

Dari hasil analisis regresi pada tingkat kepercayaan 5% menunjukkan bahwa pelatihan MGMP dan insentif memberikan kontribusi sebesar 71,89% terhadap kinerja guru di MTS swasta se-Kecamatan Curup dan kontribusi parsial dari pelatihan MGMP sebesar 53,3% dan insentif sebesar 62,8%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh pelatihan MGMP dan insentif secara signifikan terhadap kinerja guru dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di MTS swasta se-Kecamatan Curup secara keseluruhan dipengaruhi oleh tingkat pelatihan MGMP dan besarnya insentif.

Kata kunci : Pelatihan MGMP, Insentif dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

INTAN MAGHFIRA's name, NIM. 19861010, **THE EFFECT OF SUBJECT TEACHER CONSULTATION TRAINING (MGMP) AND INCENTIVES ON TEACHER PERFORMANCE IN PRIVATE MTS IN CURUP DISTRICT**, thesis, IAIN Curup Postgraduate Program, Islamic Education Management Study Program (MPI), 2021.250 pages.

Teacher performance is the result of work achieved by a teacher in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. However, based on the facts in the field, teacher performance is still not optimal, this is due to various problems, one of which is the lack of teachers participating in training to develop and improve their competencies. Training (MGMP) and incentives are among the factors that affect teacher performance levels. The purpose of this study was to determine the effect of subject teacher consultation training (MGMP) and incentives on teacher performance in MTS private sector in Curup District.

This type of research is descriptive quantitative. The population in this study were all private MTs teachers in Curup District totaling 95 people. This study used purposive sampling technique so that 50 people were obtained as samples that matched the criteria. The instrument used was a questionnaire in the form of questions and documentation. The analytical method used is descriptive percentage analysis method and multiple linear regression analysis.

From the results of the regression analysis at the 5% confidence level, it shows that MGMP training and incentives contributed 71.89% to the performance of teachers in private MTS in Curup District and the partial contribution from MGMP training was 53.3% and incentives was 62.8%. . This study concludes that there is a significant effect of MGMP training and incentives on teacher performance in the high category. This shows that the overall performance of teachers in private MTS in Curup District is influenced by the level of MGMP training and the amount of incentives.

Keywords: MGMP Training, Incentives and Teacher Performance.

PERSEMBAHAAN

Dengan mengucapkan Bismillahirrohmannerohim, karya ilmiah yang berharga ini penulis persembahkan kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya (Bapak Diharjono dan Ibu Romiha) yang telah bekerja membiayai, memberi semangat dan mendoakan saya setiap waktu. Terima kasih atas limpahan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik serta pengorbanan dan kesabaran mengantarkan ku sampai saat ini.
- ❖ Kepada saudara-saudara saya (Dian Fitri Rosana, Rosi Afifah Mahdania, Ratina Elza Fadila) yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materil.
- ❖ Kepada kedua nenek saya yang sangat saya sayangi (Almarhum Jasrah dan Almarhumah Simaya) terima kasih telah menghantarkan saya sampai saya bisa mengenyam pendidikan ini, terima kasih atas doa, perhatian dan dukungan yang telah diberikan demi pendidikan dan kehidupan saya.
- ❖ Sahabat terdekat yang selalu memberikan motivasi, semangat, yang selalu ada disaat masa-masa tersulit, yang telah membantu saya menjadi manusia yang lebih baik sehingga saya dapat menyelesaikan studi S2 ini.
- ❖ Teman-teman seangkatan 2019 yang telah sama-sama berjuang untuk menyelesaikan tesis ini, yang selalu berpartisipasi dan selalu berkomunikasi sehingga saya dapatkan menjalankan tugas dengan lancar.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan ridho-Nya kepada penenliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Insentif Terhadap Kinerja Guru di MTs Swasta Se-Kecamatan Curup.”*** ini sesuai dengan yang diharapkan. Shalawat beserta salam senantiasa penulis curahkan kepada Nabi Muhammad SAW. selaku rasul Allah yang telah menjadi suritauladan bagi manusia dalam menjalani kehidupannya di dunia agar menjadi penghuni akhirat yang didamba surga.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Penulisan tesis ini tidak lepas dari kontribusi berbagai pihak yang senantiasa memberikan dukungan, saran, nasihat, doa tulus dan bantuan secara langsung maupun secara tidak langsung. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
2. Bapak Dr. Fakhrudin, S.Ag, M.Pd.I selaku Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
3. Ibu Dr. Hj. Jumira Warlizasusi M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Bapak Dr. H. Saidil Mustar, M.Pd selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan ilmu, pengalaman dan arahan kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr. H. Ifnaldi, M.Pd selaku pembimbing II yang penuh kesabaran dan kelapangan hati untuk membimbing peneliti di sela-sela kesibukannya serta selalu memberikan motivasi kepada peneliti untuk tidak menyerah dalam

menyelesaikan tesis ini.

6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam khususnya bapak Dr. Ahmad Dibul Amda, M.Ag selaku pembimbing akademik penelitin selama menempuh pendidikan.
7. Bapak Kepala Sekolah MTs swasta se-Kecamatan Curup yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kesalahan dalam penyusunan tesis ini, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi semua pihak pada umumnya.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Curup, Agustus 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman judul	i
Persetujuan Komisi Pembimbing Tesis	ii
Persetujuan Tim Penguji Ujian Tesis	iii
Halaman Pengesahan	iv
Surat Pernyataan.....	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	viii
Daftar isi.....	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	9
A. Kinerja Guru.....	9
B. Pelatihan MGMP.....	24
C. Insentif.....	46
D. Penelitian Terdahulu	55
E. Kerangka Berfikir.....	56
F. Hipotesis Penelitian.....	61
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	62
A. Metode dan Jenis Penelitian.....	62
B. Tempat dan Waktu Penelitian	62
C. Populasi dan Sampel Penelitian	62
D. Metode Pengumpulan Data	63
E. Definisi Operasional Variabel.....	64

F. Metode Analisis Uji Instrumen	68
G. Intsrumen Penelitian.....	68
H. Teknik Analisis Data.....	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	81
A. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Populasi Penelitian.....	81
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	81
3. Uji Prasyarat Analisis Regresi.....	98
4. Uji Asumsi Klasik	101
5. Uji Hipotesis.....	104
B. Pembahasan Hasil Penelitian	108
BAB V PENUTUP.....	114
A. Simpulan	114
B. Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru.....	65
Tabel 1.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Pelatihan MGMP.....	66
Tabel 1.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Insentif.....	67
Tabel 1.4 Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data	68
Tabel 2.1 Rekap Validitas Angket Pelatihan MGMP	69
Tabel 2.2 Rekap Validitas Angket Insentif	70
Tabel 2.3 Rekap Validitas Angket Kinerja Guru	71
Table 2.4 Rekap Hasil Reliabilitas Ins trumen.....	72
Tabel 3.1 Skor Hasil Angket Pelatihan MGMP.....	82
Tabel 3.2 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Pelatihan MGMP.....	84
Tabel 3.3 Nilai Rata-rata Skor Angket Variabel Pelatihan MGMP.....	86
Tabel 3.4 Perhitungan yang Dominan Variabel Pelatihan MGMP.....	86
Tabel 3.5 Skor Hasil Angket Insentif.....	88
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Insentif.....	90
Tabel 4.2 Nilai Rata-rata Skor Angket Variabel Insentif.....	81
Tabel 4.3 Perhitungan Indikator yang Dominan Variabel Insentif	92
Tabel 4.4 Skor Hasil Angket Kinerja Guru.....	93
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Kinerja Guru.....	95
Tabel 5.2 Nilai Rata-rata Skor Angket Variabel Kinerja Guru.....	97
Tabel 5.3 Perhitungan Indikator yang Dominan Variabel Kinerja Guru	97
Tabel 5.4 Hasil Pengujian Normalitas	99
Tabel 6.1 Hasil Uji Linearitas Data.....	100
Tabel 6.2 Hasil Uji Homogenitas.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hubungan Variabel Pelatihan MGMP, Insentif dan Kinerja Guru	60
Gambar 1.2 Diagram Batang Frekuensi Angket Pelatihan MGMP.....	84
Gambar 1.3 Diagram Persentase Skor Rata-rata Indikator Pelatihan MGMP	87
Gambar 1.3 Diagram Batang Frekuensi Angket Insentif.....	90
Gambar 1.3 Diagram Persentase Skor Rata-rata Indikator Insentif.....	93
Gambar 1.4 Diagram Batang Frekuensi Angket Kinerja Guru.....	96
Gambar 1.3 Diagram Persentase Skor Rata-rata Indikator Kinerja Guru.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan pada hakikatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna meningkatkan nilai guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat suatu negara, maka diyakini kualitas masyarakat negara tersebut semakin baik. Meningkatkan kualitas pendidikan dalam suatu negara diperlukan seorang guru sebagai tenaga pendidik.

Peran guru sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Kualitas guru akan menjadi tolak ukur pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh setiap negaranya. Dengan demikian suatu negara hendaklah memiliki seorang guru yang profesional dan berkualitas. Guru pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa¹. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu faktor utama dibidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kehidupannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang mentransfer ilmu pengetahuan tetapi juga mentransfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengaruh dan menuntun siswa dalam belajar. Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar dapat diukur dari hasil kinerja guru sebagai seorang

¹ Muhammad 8 Barnawi Arifin, *Kinerja Guru Profesional, Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012).

tenaga pendidik, yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya². Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran akan tercapai secara maksimal.

Guru harus memiliki dan mengembangkan kompetensi sebagai seorang guru yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi agar dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Upaya peningkatan kinerja tenaga kependidikan tidak dapat dilepaskan dengan aspek-aspek penting diantaranya terdapat dua aspek yang sangat berpengaruh yaitu (1) gaji dan standar kesejahteraan yang layak untuk kehidupan, (2) sistem diklat di lembaga inservice training dan pendidikan profesi di LPTK, on the job training (OTJ) di sekolah, dan pemberdayaan organisasi pembinaan profesional seperti KKG, MGMP, MKKS, dan MKPS³.

Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah institusi. Penyelenggaraan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif SDM yang merupakan asset penting dalam institusi. Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap akibat pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal⁴. Pelaksanaan pelatihan sangat penting, dimana dengan

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2012).

³ Suparlan, *Menjadi Guru Efektif* (Yogyakarta: Hikayat, 2005).

⁴ Benny A Pribadi, *Desain Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi : Implementasi Model Addie*, Cetakan ke (Jakarta: Prenada Media Group, 2016).

pelaksanaan pelatihan maka bisa meningkatkan kemampuan dan profesionalisme seorang guru dalam kinerjanya. Dengan mengikuti pelatihan dapat menunjukkan tingkat keprofesionalan seseorang.

Agar kinerja guru meningkat perlu diberi peluang atau kesempatan dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya. Salah satu kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi guru adalah MGMP. MGMP merupakan singkatan dari musyawarah guru mata pelajaran yang berperan sebagai wadah guru untuk meningkatkan kompetensi guru melalui pendidikan dan latihan (diklat), workshop, dan saling bertukar informasi tentang pembelajaran.

Biasanya informasi yang dibicarakan dalam kegiatan MGMP tersebut mengenai perihal pengembangan kurikulum, pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), metode pembelajaran, media pembelajaran, inovasi pembelajaran bahkan mengenai solusi untuk menciptakan proses belajar yang menyenangkan dengan menggunakan berbagai macam model pembelajaran sesuai kondisi masing-masing sekolah.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan adalah gaji dan standar kesejahteraan yang layak untuk kehidupan. standar kesejahteraan tersebut diantaranya kompensasi atau imbalan. Insentif merupakan imbalan lebih yang diberikan suatu organisasi diluar gaji utama untuk memotivasi agar karyawan semakin giat dan terus berusaha meningkatkan prestasi serta kinerja di suatu organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), insentif adalah tambahan penghasilan berbentuk uang, barang, dan sebagainya yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja. Insentif guru adalah suatu

penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif guru merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi guru kepada organisasi⁵.

Insentif adalah suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang kepada organisasi yang bersangkutan yang diharapkan dapat mempengaruhi atau mengubah sikap atau tingkah laku guru yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan⁶. Tujuan pemberian insentif pada dasarnya salah satu bagian dalam motivasi guru agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya. Karena dengan insentif yang baik dan memadai yaitu dengan melihat apakah insentif yang diberikan kepada guru dapat mencerminkan hasil kerja seorang guru dan kesesuaian dengan peraturan yang berlaku. Diharapkan dengan meningkatkan insentif dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan observasi awal di salah satu MTS swasta di Kecamatan Curup yakni di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Curup terlihat guru mengalami penurunan kinerja, hal ini ditandai dengan ada beberapa guru yang mengajar tanpa persiapan yang matang atau sekedar menyampaikan materi ajar dan mengajar secara monoton selain itu fenomena bahwa sebagian guru mengajar

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012).

⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, KE 2 (Yogyakarta: BPFE, 2001).

hanya sebagai rutinitas dan tanpa adanya inovasi dalam pembelajaran. Kemudian ada juga sebagian guru yang meninggalkan tanggung jawabnya seperti tidak masuk pada saat jam pelajaran dan pulang lebih awal dengan berbagai alasan.

Metode yang digunakan dalam mengajar masih banyak menggunakan metode ceramah, mencatat, dan kurang menggali kreativitas siswa. Sementara persiapan mengajar yang berupa rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) hanya sebagai formalitas administrasi bahkan ada juga guru yang tidak membuat administrasi perangkat pembelajaran sebagai bahan persiapan untuk mengajar hal ini diduga karena masih ada guru yang jarang mengikuti berbagai macam pelatihan khususnya pelatihan MGMP sehingga tidak menguasai dalam hal pembuatan rencana perangkat pembelajaran (RPP).

Ada beberapa yang menjadi kendala mengapa seorang guru tersebut tidak mengikuti pelatihan MGMP yaitu faktor dalam diri sendiri seorang guru seperti malas, masalah keluarga dan juga ketidak tahuan seorang guru akan pelatihan. Sedangkan faktor luarnya misalnya, pelatihan yang dilakukan tidak sesuai dengan tema dari pelatihan itu sendiri, tidak terpilihnya guru itu sebagai peserta pelatihan dan bisa tidak adanya perhatian kepala sekolah kepada guru tersebut yang dalam hal ini menyangkut masalah gaya kepemimpinan kepala sekolah tersebut.

Tetapi ada juga guru yang sudah menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru seperti: melaksanakan kegiatan dalam membuat program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan

ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan dan mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja guru sangat berpengaruh dalam proses pendidikan di sekolah. Rendahnya kinerja guru dapat berpengaruh pada kualitas pendidikan menjadi rendah pula.

Kualitas pendidikan yang baik akan terwujud apabila dilaksanakan oleh guru-guru profesional atau guru yang kinerjanya baik. Fenomena lain yang ada di MTS Muhammadiyah Curup sesuai dengan penelitian pendahuluan dengan beberapa guru di MTS Muhammadiyah Curup, Guru mengeluh faktor insentif yang dirasa rendah bagi mereka dan kurang memenuhi kebutuhan ekonomi yang semakin lama semakin meningkat. Di lain pihak ada dari mereka yang menurun semangatnya dalam mengajar, merasa bosan, jenuh dengan pekerjaan, guru merasa dikejar-kejar menyelesaikan materi pelajaran yang banyak tanpa melihat kualitas dan daya serap murid terhadap pelajaran yang diajarkannya.

Berdasarkan hal ini peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Insentif Terhadap Kinerja Guru pada MTS Swasta se-Kecamatan Curup”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang muncul antara lain:

1. Gaya kepemimpinan dan supervisi pengajaran kepala sekolah diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTS swasta Kecamatan Curup.

2. Kompetensi guru diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTS swasta Kecamatan Curup.
3. Profesionalitas guru diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTS swasta Kecamatan Curup.
4. Motivasi berprestasi guru diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTS swasta Kecamatan Curup.
5. Insentif guru diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTS swasta Kecamatan Curup.
6. Pelatihan MGMP diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTS swasta Kecamatan Curup.

C. Pembatasan Masalah

Pertanyaan-pertanyaan yang dipaparkan pada bagian identifikasi masalah memperlihatkan kompleksitas permasalahan dalam meningkatkan kinerja guru. Mengingat keterbatasan yang peneliti miliki, baik dari segi kemampuan akademik, tenaga, dan biaya maupun waktu serta demi efektif dan efisiennya penelitian ini menyebabkan pertanyaan-pertanyaan tersebut tidak mungkin diteliti semuanya. Oleh karena itu, perlu pembatasan masalah. Atas dasar pertimbangan itu, penelitian ini hanya mengkaji “ **Pelatihan MGMP dan Insentif dalam Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru**”.

D. Perumusan Masalah

Dari hasil pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang peneliti tetapkan adalah:

1. Apakah pelatihan MGMP berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTS swasta se-Kecamatan Curup?
2. Apakah insentif berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTS swasta se-Kecamatan Curup?
3. Apakah pelatihan MGMP dan insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTS swasta se-Kecamatan Curup?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan MGMP berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTS Swasta se-Kecamatan Curup.
2. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTS Swasta se-Kecamatan Curup.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan MGMP dan insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTS Swasta se-Kecamatan Curup.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi pengembang ilmu pengetahuan. Sebagai informasi yang berguna dalam memperkaya ilmu pengetahuan yang mungkin akan diteliti dalam penelitian selanjutnya.

2. Bagi sekolah. Sebagai sebuah masukan bagi kepala sekolah, bila mana suatu ketika sekolah memerlukan bentuk-bentuk pemberian insentif dan pelatihan MGMP yang baik dan dapat dilaksanakan.
3. Bagi Peneliti. Sebagai pengalaman berharga serta menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengaruh pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Guru

Kinerja guru sering di kaitkan dengan hasil belajar siswa, apabila kinerja guru meningkat (baik) maka hasil belajar siswa akan baik begitupun sebaliknya jika kinerja guru menurun (tidak baik) maka hasil belajar siswa tidak akan baik. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai teori tentang kinerja guru disini akan dibahas beberapa hal yakni pengertian kinerja guru, faktor yang mempengaruhi kinerja guru, indikator kinerja guru, dan penilaian kinerja guru.

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja anggota suatu organisasi sangat besar pengaruhnya bagi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu baik tidaknya organisasi sangat bergantung kepada bagaimana para anggota organisasi tersebut mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kualitas kerja anggota suatu organisasi dilandasi oleh sikap pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Anwar kata kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata “performance” yang diartikan sebagai prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang. Sehingga kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat

secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁷.

Simamora menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai sesuatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya⁸. Sedangkan menurut Sedarmayanti “kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja pada sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”⁹.

Menurut Sulistyorini kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan¹⁰. Begitupun dengan pendapat Devi dalam jurnalnya kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya¹¹. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapainya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Hersey dan Blanchard mengenai kinerja guru menyatakan bahwa “*function of motivation and ability. To accomplish a task or job one must have a degree of willingness and a degree of ability. One’s willingness and skill*

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005).

⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kedua (Yogyakarta: STIE YKPN, 1999).

⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cet. ke-5 (Bandung: Refika Aditama, 2011).

¹⁰ Sulistyorini, “Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru,” *Ilmu Pendidikan* 28 (2001).

¹¹ Devi, “Hubungan Antara Aktifitas Mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Dan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.,” *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 2012.

are not effective enough to do something without a clear understanding of what to do and how to do it”¹².

Senada dengan pendapat Murray yang mendefinisikan kinerja adalah: *”Basiclly, it (perfomance) means an outcome – a result, it is the end point of people, resources and certain environment being brought together, with intention of pruding certain things, wheather tangible product of less tangible service. To the extent that this interaction results in an otcome of the desired level and quality, at egreed cost levels, performance will be judged as satisfactory, good, or excellent. To the extent that the outcome is disappointing, for whatever reason, performance will be judged as poor or dificient”¹³.*

Dalam organisasi sekolah maka yang dimaksud kinerja seseorang guru adalah hasil yang dicapai dalam kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok guru di dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dicapai anak didiknya. Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah sangat ditentukan oleh kinerja para gurunya.

Bernardin dan Russel mengatakan bahwa kinerja *“ The record of outcomes produced on a specified on a specified job function or activity during a specified time period”* kinerja adalah hasil pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu pada periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai¹⁴.

¹² P. Hersey & K. Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisas (Terjemahan Oleh Agus Dharma)* (Erlangga, 1992).

¹³ Murray C. M, “What Is Knowledge Management,” Knowledge Praxis, 2002, <http://www.media-access.com/whatis.html>.

¹⁴ D Bernadin, o., dan Russel, *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*, ed. Andi Offset (Yogyakarta, 2016).

Kinerja menurut Milkovich dan Boudreau adalah “ *employee performance is the degree to which employee accomplish work requirements*”¹⁵. Hal ini dimaksudkan bahwa kinerja karyawan maksudnya adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sanusi Kinerja guru sebagai pengajar mencakup tiga aspek kemampuan yang meliputi : (1) Kemampuan profesional yang terdiri dari : penguasaan materi pelajaran, penguasaan dan penghayatan atas landasan kependidikan dan keguruan, serta penguasaan terhadap proses pendidikan, keguruan dan pembelajaran siswa. (2) Kemampuan sosial, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tujuan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu menjalankan tugas sebagai guru, (3) Kemampuan personal yang meliputi penampilan positif terhadap situasi, pemahaman dan penghayatan nilai-nilai guru dalam setiap penampilannya agar menjadi panutan siswa¹⁶.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas berarti seorang guru dalam menjalankan tugas kesehariannya dituntut untuk menguasai bahan ajar, cara penyampaian dan pengukuran kegiatan pembelajaran, kemampuan menempatkan diri sesuai dengan profesinya sebagai guru dalam kedudukannya sebagai panutan siswa.

Kinerja yang berkaitan dengan tugas guru menurut Toeti dan Udin bahwa tugas guru yaitu: (1) merencanakan, mencakup antara lain menentukan

¹⁵ John W. Boudreau Milkovich, George T., *Human Resource Management*, ed. Richard D. Irwin (USA, 1997).

¹⁶ Achmad Sanusi, *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan* (Jakarta: Depdikbud IKIP Bandung, 1991).

tujuan belajar siswa, bagaimana cara siswa mencapai tujuan tersebut, sarana apa yang diperlukan; (2) mengatur apa yang telah direncanakan dan mencakup pengetahuan tentang bentuk dan macam kegiatan yang harus dilaksanakan, bagaimana semua komponen dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan; (3) mengarahkan, dengan pengarahan yang baik dari guru maka proses belajar mengajar diharapkan dapat berjalan lebih lancar; (4) mengevaluasi untuk mengetahui apakah perencanaan, pengaturan, dan pengarahannya dapat berjalan dengan baik atau masih memerlukan perbaikan¹⁷.

Tugas-tugas guru tersebut harus diupayakan secara profesional karena kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan profesinya, yang menuntut keahlian tinggi, tanggung jawab dan kesetiaan¹⁸. Kriteria guru yang profesional yang dikemukakan oleh A. Samana adalah (1) guru menguasai bahan ajar; (2) guru mampu mengelola program belajar mengajar; (3) guru mampu mengelola kelas; (4) guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran; (5) guru menguasai landasan-landasan kependidikan; (6) guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar; (7) guru mampu menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran; (8) guru mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (9) guru mengenal dan mampu ikut penyelenggaraan administrasi sekolah; (10) guru memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran¹⁹.

¹⁷ Soekamto & Winataputra Udin S Toeti, *Teori Belajar Dan Model-MOdel Pembelajaran* (Jakarta: Ditjen Dikti, Depdiknas, 1995).

¹⁸ Sudarman Danim, *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2002).

¹⁹ A. Samana, *Profesionalisme Keguruan* (Yogyakarta: Kanisius, 1994).

Kinerja dan jenis pekerjaan memiliki keterkaitan yang sangat erat. Kinerja memiliki makna positif dalam arti normatave, seperti kualitas kerja, disiplin, jujur, giat, produktif dan sebagainya. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kinerja seseorang diperlukan penilaian khusus yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki sesuatu yang sesuai dengan bidangnya.

Dari pengertian kinerja di atas bisa ditarik simpulan, bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang melalui suatu upaya yang disengaja dengan menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya baik berupa pengetahuan, sikap maupun keterampilan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang kegiatannya dalam proses belajar mengajar meliputi : (1) menguasai landasan pendidikan, (2) menguasai bahan pelajaran, (3) menyusun program pembelajaran, (4) melaksanakan program pengajaran (5) menilai hasil dan proses belajar yang telah dilaksanakan, (6) menyelenggarakan program bimbingan, (7) menyelenggarakan administrasi sekolah, (8) berinteraksi dengan teman sejawat atau masyarakat.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Tingkat kinerja yang dicapai seorang guru merupakan hal yang sangat penting dalam menjamin kelancaran proses pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah, untuk mencapai kinerja yang tinggi terdapat banyak faktor pendukung sebagaimana dengan apa yang diungkapkan oleh beberapa ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Panji dijelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal, yang diantaranya sebagai berikut :(1) motivasi seseorang dalam memasuki pekerjaan (2) cara pandang seseorang terhadap pekerjaan, (3) lingkungan pekerjaan,(4) fasilitas dalam pekerjaan. (5) ketenangan dan semangat kerja,(6) tugas dan jabatan sesuai dengan kemampuan dan minatnya, (7) kesempatan untuk berkarir, (8) keamanan dan kenyamanan bekerja, (9) rekan sekerja, (10) kompensasi atau imbalan,(11) kepribadian dan kehidupan emosional seseorang²⁰.

Menurut Martinis Yamin faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut²¹:

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

²⁰ Anoraga Panji, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rinka Cipta, 1998).

²¹ Martinis dan Maisah Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada, 2010).

- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi guru).

Menurut E. Mulyasa sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal, yaitu²²:

- 1) Dorongan untuk bekerja.
Seseorang akan melakukan sesuatu atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan merealisasikan keinginan yang menjadi cita-cita.
- 2) Tanggung jawab terhadap tugas.
Setiap guru memiliki tanggungjawab terhadap sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya. Tanggungjawab merupakan tuntutan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, sehingga guru bertanggungjawab serta akan melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.
- 3) Minat terhadap tugas.
Tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru mencerminkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan minat terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini minat merupakan dorongan untuk memilih suatu objek atau tidak memilih objek lain yang sejenis
- 4) Penghargaan terhadap tugas.
Penghargaan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang memacu dan mendorongnya untuk bekerja dan berprestasi lebih baik.
- 5) Peluang untuk berkembang
Motivasi kerja yang tinggi antara lain ditandai oleh suatu kondisi ketika seseorang memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mempunyai kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari kesempatan yang bersangkutan untuk mengembangkan diri dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja.
- 6) Perhatian dari kepala sekolah.
Perhatian kepala sekolah terhadap guru sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain di sekolah. Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, dan kunjungan kelas.
- 7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru.
Hubungan interpersonal guru di sekolah dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru. Hasil analisis Mulyasa menunjukkan bahwa hubungan intim penuh kekeluargaan terlepas dari formalitas yang kaku, dan prosedural yang otokratis berpengaruh positif terhadap moral para pendidik. Melalui kerjasama dan jalinan silaturahmi akan dapat meningkatkan mekanisme kerja yang optimal²³.

²² E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007).

²³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007).

8) MGMP dan KKG.

Seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan kelompok kerja guru (KKG) merupakan dua organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme guru. Melalui MGMP dan KKG diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran dapat dipecahkan, dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah melalui peningkatan mutu pembelajaran (*effective teaching*).

Kelompok diskusi terbimbing.

9) Dibentuknya kelompok diskusi terbimbing ini yaitu untuk mengatasi guru yang kurang semangat dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran. Pembentukan kelompok diskusi dapat dilakukan oleh para guru di bawah bimbingan kepala sekolah.

10) Layanan perpustakaan.

Salah satu sarana peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi guru. Pengadaan buku pustaka perlu diarahkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan guru akan materi pembelajaran.

According to Walton kossen *mentions eight factors affecting a person's underperformance: (1) adequate and natural compensation,(2) a safe, healthy working condition,(3) an opportunity to develop abilities,(4) an opportunity for growth of continuity and order,(5) a sense of belonging,(6) his rights are noted,(7) the work life space and (8) the social relevance of working life*. Steers menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ada 3 yaitu²⁴ :

- 1) Kemampuan, perangai dan minat seseorang bekerja. Ketiga hal tersebut merupakan ciri-ciri individu yang sangat menentukan kemampuan bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Sifat dapat dianggap relative mantap sepanjang waktu walaupun mungkin akan timbul beberapa perubahan akibat interaksi dari luar semisal latihan.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas peran. Pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya, semakin jelas pengertian

²⁴ Stan Kossen, *Aspek Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1993).

pekerjaan mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya maka semakin besar energi yang dapat dikerahkan bagi kegiatan-kegiatan kearah tujuan organisasi.

- 3) Motivasi dan kinerja. Kinerja dimulai dari pengkuan yang jelas, faktor-faktor yang mendukung motivasi dan kinerja dari individu dapat meliputi : kemauan, perangai, kepribadian, minat dan persepsi peranan. Sedangkan faktor organisasi dapat meliputi pembentukan struktur, gaya kepemimpinan, sistem imbalan dan lain sebagainya²⁵.

Dalam penelitian ini kinerja guru yang kami maksud adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang kegiatannya dalam proses belajar mengajar meliputi : (1) merencanakan program pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar, (3) kemampuan menilai proses belajar mengajar (4) menyelenggarakan administrasi sekolah.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang menentukan tingginya tingkat kinerja guru adalah: (1) tingkat kesejahteraan (*Reward System*), (2) lingkungan atau iklim kerja guru, (3) desain karir dan jabatan guru, (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri melalui beberapa pelatihan (MGMP, KKG), (5) motivasi atau semangat kerja, (6) pengetahuan, (7) keterampilan, (8) karakter pribadi guru.

²⁵ Richard M Steers, *Efektivitas Organisasi Kaidah Peri Laku(Alih Bahasa Magdalena)* (Jakarta: Erlangga, 1985).

3. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Menurut Ahmadi dan Sofan mengukur kualitas kompetensi kinerja seorang guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: (a) Pengenalan peserta didik secara mendalam, (b) penguasaan bidang studi baik disiplin ilmu maupun bahan ajar dalam kurikulum sekolah, (c) penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, serta tindak lanjut untuk perbaikan dan pengayaan, (d) pengembangan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan²⁶.

Sedangkan menurut yasmin “guru memiliki tanggung jawab yang dinyatakan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 1 dan 2, dimana secara garis besar tanggung jawab seorang guru dapat dikelompokkan menjadi tiga yakni sebagai pengajar, pembimbing dan administrator kelas”²⁷.

Menurut martinis Yasmin adapun indikator untuk mengukur kinerja guru, yaitu: (1) Penyusunan rencana pembelajaran, (2) Pelaksanaan interaksi belajar mengajar, (3) Penilaian prestasi belajar peserta didik, (4) Pelaksanaan

²⁶ Amri Ahmadi, Lif Khoiru & Sofan, *Proses Pembelajaran Kreatif Dan Inovatif Dalam Kelas* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2010).

²⁷ Martinis Yasmin, *Strategi & Metode Dalam Model Pembelajaran* (Jakarta: Referensi GP Press Group, 2013).

tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, (5) Pengembangan potensi, (6) Pemahaman wawasan, (7) Penguasaan bahan kajian.²⁸

Menurut Fathurrohman beberapa indikator kinerja guru dalam meningkatkan kemampuannya sebagai berikut:

- a. Kemampuan merencanakan belajar mengajar. Hal ini meliputi berbagai aspek seperti : menguasai garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran.
- b. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Hal ini meliputi berbagai tahapan yakni : tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut.
- c. Kemampuan mengevaluasi. Hal ini meliputi : evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan

29 .

Dari beberapa pendapat diatas mengenai indikator kinerja guru maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari kinerja guru dalam penelitian ini adalah (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, (3) kemampuan mengevaluasi, (4) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi.

²⁸ Martinis dan Maisah Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada, 2010).

²⁹ Aa Fathurrohman, Pupuh & Suryana, *Guru-Guru Profesional*, Cetakan ke (Bandung: PT Refika Aditama, 2012).

4. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*Performance Feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja apabila dibandingkan dengan standar organisasi.

Tugas manajer (kepala sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh seorang guru. Penilaian ini sangat penting bagi setiap guru, karena dapat mengetahui tinggi rendahnya kinerjanya sehingga dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerjanya guru tersebut. Penilaian adalah proses penilaian kerja seorang guru yang dilakukan kepala sekolah untuk mengetahui kualitas guru tersebut sehingga dapat dilakukan tindak lanjut atas hasil kinerja seorang guru.

Hasibuan menjelaskan penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijakan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan³⁰.

Menurut Panggabean “Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang

³⁰ Hasibuan Malayu S. P, *Manajemen SDM* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).

secara periodik”³¹. Adapun pengertian penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) menurut Pupuh dan Suryana adalah “evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang kerja atau jabatan seorang guru, termasuk potensi pengembangannya”. Kemudian menambahkan lagi bahwa proses penilaian kerja dapat dilakukan oleh atasan, bawahan, rekan kerja, atau bahkan dilakukan oleh dirinya sendiri³².

Hasil penilaian kinerja guru digunakan oleh kepala sekolah guna menentukan tindak lanjut bagi guru tersebut. Dan sebagai acuan dalam merencanakan langkah-langkah selanjutnya yang harus dilakukan kepala sekolah. Menurut Andrew E. Sikula *Employee appraising is the systematic evaluation of a worker's job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing*³³. (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). Dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja guru adalah adalah suatu proses penilaian kinerja guru yang dilakukan pemimpin dalam hal ini kepala sekolah secara sistematis berdasarkan tugasnya untuk mengetahui kualitas kerjanya sebagai bahan tindak lanjut untuk guru tersebut.

³¹ Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004).

³² Fathurrohman, Pupuh & Suryana, *Guru-Guru Profesional*.

³³ Andrew E Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2000).

Penilaian atas kinerja guru didasarkan atas Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas) No.16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru yaitu meliputi empat kompetensi, Sarimaya dalam Yamin dan Maisah menyebutkan keempat jenis kompetensi tersebut, yaitu:

- a) Kompetensi pedagogik, meliputi penguasaan karakteristik peserta didik; teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran; pengembangan kurikulum; kegiatan pembelajaran yang mendidik; pengembangan potensi peserta didik; komunikasi dengan peserta didik; penilaian dan evaluasi.
- b) Kompetensi profesional, yaitu menguasai struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran; mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.
- c) Kompetensi kepribadian, meliputi bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional; menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; memiliki tanggungjawab yang tinggi dan bangga menjadi guru.
- d) Kompetensi sosial, yaitu bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; komunikasi dengan sosial pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat; beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia³⁴.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja guru menurut Nurdin bahwa terdapat tujuh

³⁴ Martinis dan Maisah Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada, 2010).

aspek dalam kinerja guru yang harus dinilai diantaranya sebagai berikut : (a) Persiapan mengajar dikelas, (b) berlaku adil (tidak diskriminatif), (c) memberikan penghargaan kepada peserta didik, (d) menerapkan disiplin kepada peserta didik, (e) menerapkan pembelajaran yang sesuai, (f) mengenali para peserta didik dalam berbagai situasi, (g) memiliki tindakan yang dapat ditiru ³⁵.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat penulis simpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mempunyai wewenang dalam menentukan para karyawan apakah karyawan tersebut melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Berdasarkan Permendiknas nomor 16 tahun 2007 penilaian kinerja guru didasarkan empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, professional, kepribadian, sosial.

Penilaian prestasi kerja harus berakar pada realitas kinerja karyawan, penilaian ini bersifat nyata bukan abstrak sehingga memungkinkan pemimpin dan karyawan untuk mengambil pandangan yang positif tentang bagaimana kinerja bisa menjadi lebih baik dimasa depan.

B. Pelatihan MGMP

Pelatihan MGMP adalah salah satu faktor yang diangkat dalam penelitian ini dalam mempengaruhi tingkat kinerja guru. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai teori tentang pelatihan disini akan dibahas beberapa hal yaitu pengertian pelatihan, tujuan pelatihan, manfaat pelatihan, pengertian MGMP, tujuan dan fungsi MGMP, peran MGMP

³⁵ Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum* (Ciputat: Quantum Teaching, 2005).

1. Pengertian Pelatihan

Apabila seseorang akan melakukan sesuatu tugas atau pekerjaan yang asing baginya, seharusnya terlebih dahulu mempelajari bagaimana cara mengerjakannya. Hampir tidak ada seseorang yang mampu melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan dengan baik, apabila tidak dipelajarinya terlebih dahulu.. bahkan sekalipun pekerjaan itu tampaknya mudah.

Didalam organisasi swasta (perusahaan) ataupun instansi pemerintah, dimana penempatan pegawai dalam suatu pekerjaan ataupun jabatan tertentu diharapkan pegawai tersebut akan sukses mengerjakan tugas-tugasnya, jadi sangat perlu pegawai tersebut dididik ataupun dilatih terlebih dahulu.

Ada beberapa pendapat ahli mengenai pengertian pelatihan yaitu yang pertama menurut Simanjuntak mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai ³⁶.

Menurut Hamalik pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi³⁷.

³⁶ Payaman J Simanjuntak, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: FE UI, 2005).

³⁷ Oemar Hamalik, *Manajemen Pendidikan Ketenaga Kerjaan Pendekatan Terpadu* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).

Selanjutnya pelatihan menurut Hasibuan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur-prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan belajar mengenai pengetahuan teknik dan keahlian untuk tujuan tertentu³⁸.

Vhietzal Rivai menjelaskan, pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relative singkat dengan metode praktek³⁹.

Menurut Andrew E. Sikula *Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by wich non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose*⁴⁰. (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Sejalan dengan Gary Dessler *training is giving the skills needed for a new employee or an existing employee to perform his job*. Menurut Mathis *training is a process in which people achieve certain abilities to help achieve organizational goals. Training is usually done with a curriculum adapted to title needs, given in a relatively short period of time, to provide skill at work*⁴¹. Senada

³⁸ Hasibuan Malayu S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008).

³⁹ Vhietzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Depok: PT. Grafindo Persada, 2015).

⁴⁰ Andrew E Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2000).

⁴¹ Robert L Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Salemba: Jakarta, 2002).

dengan Dessler menyatakan bahwa “ *training is the process of teaching new ground or current existing, the basic skills they need to carry out their work*”⁴².

Sedangkan menurut Sjafri Mangkuprawira pelatihan sebagai berikut :
“Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”⁴³.

Dari uraian pendapat diatas , maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan dan memperbaiki sikap, tingkah laku, keterampilan karyawan dan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan sangat penting dilakukan karena merupakan proses atau kegiatan sistematis dari suatu organisasi yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, pengetahuan dari pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional.

2. Tujuan Pelatihan

Telah dipahami bahwa adanya pelatihan menjamin ketersediaan tenaga-tenaga dalam organisasi baik swasta maupun instansi pemerintah mempunyai keahlian, dimana sumber daya manusia mampu menggunakan pikiran secara kritis. Di samping hal itu, pelatihan membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lebih lama.

Guru harus dilatih secara sistematis, supaya mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tidak menjadi soal betapa telitinya diseleksi, dan betapapun bakat yang mereka miliki kepada kerjanya, latihan secara sistematis

⁴² Dessler Garry, *Human Resource Management*, Fourth Edi (Prentice Hall Internasional, 2004).

⁴³ T. B. Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen SDM Strategi* (Jakarta: PT. Ghalia Indonesia, 2004).

adalah perlu jika mereka diinginkan untuk mencapai secara terbaik dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara ringkas, Procton dan Thorton mengemukakan bahwa faedah nyata dari pelatihan adalah : (1) *increased employee satisfaction*, (2) *improved wastage*, (3) *reduced inequality and turn over employees*, (4) *improved labor methods and systems*, (5) *increased income levels*, (6) *reduced maintenance costs*, (7) *reduced staff complaints*, (8) *reduced community crashes*, (9) *improved community knowledge*, (10) *improved employee morale*, (11) *brought better cooperation*⁴⁴.

Sementara itu, menurut Alma menyatakan bahwa latihan-latihan ini umumnya bertujuan untuk : (1) agar pekerjaan dapat dilakukan lebih baik, lebih cepat, lebih efisien. (2) terjadinya kecelakaan kerja makin berkurang. (3) tanggung jawab dan disiplin makin meningkat. (4) profesionalisasi dalam jabatan makin mantap⁴⁵. Artinya, apabila pegawai mendapatkan latihan khusus dalam melaksanakan tugasnya, maka lebih sedikit kemungkinan ia membuat kesalahan. bila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan membuat sedikit kesalahan, maka tidak perlu waktu yang di sediakan pemimpin untuk melakukan pengawasan.

Menurut Sofyandi Tujuan pelatihan karyawan yaitu:

- a) *Reduce learning time to teach acceptable performance*, maksudnya dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat.

⁴⁴ Thornton William Proctor John, *Training: A Handbook for Line Managers* (New York: American Management Association, 1961).

⁴⁵ Buchari Alma, *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*, Cetakan ke (Bandung: Alfabeta, 2009).

- b) *Improve performance on present job*, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
- c) *Attitude formation*, pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- d) *Aid in solving operation problem*, pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari.
- e) *Fill manpower needs*, pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
- f) *Benefits to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan⁴⁶.

Dari beberapa tujuan dari latihan tersebut, sudah tentu tidaklah semua hal itu akan dapat di capai dengan suatu jenis latihan saja, dan lagi tujuan berbagai macam latihan itu berbeda antara satu dengan yang lain. Bila sesuatu latihan di laksanakan, haruslah terlebih dahulu di tetapkan tujuan apa yang dicapai dengan jenis latihan yang bersangkutan.

3. Manfaat pelatihan

Mengenai manfaat pelatihan dibawah ini akan dikemukakan tentang manfaat penyelenggaraan program pelatihan, baik untuk sekolah maupun guru itu sendiri. Bagi sekolah setidaknya terdapat tujuh manfaat yang dapat dipetik, yaitu :

⁴⁶ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008).

(1) peningkatan produktivitas kerja sekolah sebagai keseluruhan, (2) terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, (3) terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, (4) meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi, (5) mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif, (6) memperlancar jalannya komunikasi yang efektif, dan (7) penyelesaian konflik secara fungsional.

Sedangkan manfaat pelatihan bagi guru, diantaranya : (1) membantu para guru membuat keputusan dengan lebih baik, (2) meningkatkan kemampuan para guru menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya, (3) terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional, (4) timbulnya dorongan dalam diri guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya, (5) peningkatan kemampuan guru untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri, (6) tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual, (7) meningkatkan kepuasan kerja, (8) semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang, (9) makin besarnya tekad guru untuk lebih mandiri, dan (10) mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan⁴⁷.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat pelatihan terdiri dari dua jenis yaitu manfaat bagi suatu organisasi/lembaga dalam hal ini adalah sekolah dan manfaat individual dalam hal ini adalah guru. Program pelatihan yang

⁴⁷ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

efektif adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karir dan sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisasional. Apabila produktivitas tenaga kerja menurun banyak manajer berfikir bahwa solusinya adalah pelatihan. Program pelatihan tidak mengobati semua masalah organisasional, meskipun tentu saja program itu berpotensi untuk memperbaiki situasi tertentu sekiranya program dijalankan secara benar.

4. Pengertian MGMP

Menurut Manurung MGMP merupakan wadah asosiasi atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berada di suatu sanggar dan berjenjang mulai dari MGMP tingkat kota, wilayah, hingga MGMP internal di masing-masing sekolah yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru sebagai praktik/pelaku perubahan reorientasi pembelajaran di kelas. Di dalam pedoman Depdiknas 2004 MGMP diselenggarakan dengan tujuan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan kemampuan mengelola proses pembelajaran guru⁴⁸.

Fitrianingrum menyatakan bahwa: “MGMP merupakan forum yang bertujuan untuk menanggapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Forum tersebut diperlukan sebagai wadah bagi guru untuk melakukan pertemuan dengan guru mata pelajaran sejenis serta untuk memperluas dan meningkatkan

⁴⁸ Franciskus Josep Manurung, “Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Tanah Jawa Kabupaten Simalungun,” *Universitas HKBP NOMMENSEN Medan*, 2020, 14.

pengetahuan yang dimiliki demi kelancaran proses belajar mengajar yang sesuai dengan tujuan pendidikan”⁴⁹.

Menurut Raden Roro Suci Nurdianti dalam Tesisnya menyatakan bahwa: “MGMP merupakan suatu forum kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis yang berada pada satu sekolah, wilayah, kabupaten/kota, dan provinsi, yang dapat di ikuti oleh semua guru mata pelajaran baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun guru honorer”⁵⁰.

Menurut Soetjipto dalam buku profesi keguruan, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) bertujuan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme dari guru bidang studi masing-masing⁵¹. Pendapat di atas sejalan dengan E. Mulyasa yang mengemukakan bahwa MGMP merupakan organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru⁵². Lembaga/organisasi musyawarah guru mata pelajaran dibentuk tidak hanya sebagai forum silaturahmi, tetapi juga sebagai forum untuk menampung berbagai permasalahan yang dihadapi guru di sekolah masing-masing sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Sedangkan menurut Mulyasa MGMP merupakan wadah kegiatan guru mata pelajaran sejenis pada jenjang sekolah menengah untuk memecahkan berbagai masalah, memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran, serta

⁴⁹ Fitrianingrum, “Pengelolaan Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) IPA Tingkat SMP Di Kabupaten Bantul.,” *Universitas Negeri Yogyakarta*, 2015.

⁵⁰ Roro Suci Nurdianti, “Pengaruh Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Pedagogik Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri Se Kota Bandung” (UPI, 2013).

⁵¹ Soetjipto dan Rafli Kosasih, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).

⁵² H.E Mulyasa, *Guru Dalam Implementasi Kurikulum 2013* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014).

menyempurnakan pembelajaran secara terus menerus dan berkesinambungan⁵³. Dapat disimpulkan bahwa MGMP adalah suatu forum atau wadah berkumpulnya guru mata pelajaran sejenis yang berada dalam suatu sanggar atau sekolah untuk saling berkomunikasi atau bertukar pikiran untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi yang mereka miliki dalam pelaksanaan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP adalah keterlibatan sikap dan perbuatan nyata yang mendorongnya dalam kegiatan menyusun rencana, melakukan, memanfaatkan hasil, mengevaluasi, menanggung resiko dan bertanggung jawab kegiatan yang diselenggarakan MGMP. Kegiatan MGMP dikoordinasikan oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan untuk mata pelajaran dipimpin oleh guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah.

Forum musyawarah guru juga dapat menyusun dan mengevaluasi perkembangan kemajuan belajar peserta didik. Evaluasi kemajuan dilakukan secara berkala dan hasilnya digunakan untuk menyempurnakan rencana berikutnya. Kegiatan forum guru yang dilakukan secara intensif, dapat dijadikan sebagai wahana pengembangan diri guru untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan serta menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang diajarkan.

Mengingat bahwa MGMP merupakan wadah kegiatan mata pelajaran sejenis, dalam pelaksanaan kegiatannya mereka bersama-sama memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan pembelajaran.

⁵³ H.E Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, ed. Nita Nur Mulawati (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013).

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

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

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

5. Tujuan dan Fungsi MGMP

Secara umum MGMP bertujuan untuk memperluas wawasan para guru dan memberi kesempatan kepada mereka agar dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya sehingga dapat memberikan layanan yang bermutu sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat. Tujuan diselenggarakan

MGMP menurut pedoman MGMP Depdiknas, 2004 terdapat tujuan umum dan tujuan khusus yaitu⁵⁴ :

- a. Tujuan umum yaitu mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan profesionalisme guru.
- b. Tujuan khusus yaitu (1) memperluas wawasan dan pengetahuan guru mata pelajaran dalam upaya mewujudkan pembelajaran yang efektif dan efisien, (2) mengembangkan kultur kelas yang kondusif sebagai tempat proses pembelajaran yang menyenangkan, mengasyikkan dan mencerdaskan siswa, (3) membangun kerjasama dengan masyarakat sebagai mitra guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Menurut Mangkoesapoetra tujuan diselenggarakannya MGMP adalah untuk:

- 1) Memotivasi guru, meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru profesional.
- 2) Meningkatkan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan.
- 3) Mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternative pemecahan sesuai dengan karakteristik mata pelajaran masing-masing, guru, sekolah, dan lingkungannya⁵⁵.

⁵⁴ Manurung, "Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Tanah Jawa Kabupaten Simalungun."

⁵⁵ Mangkoesapoetra, "Pemberdayaan MGMP," 2004, Sebuah Keniscayaan. iierrr.blogspot.co.id/2012/04/organisasi-profesi-keguruan.html?m=1.

Selanjutnya tujuan MGMP juga dikemukakan pada standar KKG dan MGMP yaitu⁵⁶:

- 1) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, menyusun silabus, menyusun bahan-bahan pembelajaran, strategi pembelajaran, metode pembelajaran, memkasimalkan pemakaian sarana/prasarana belajar, memanfaatkan sumber belajar, dan sebagainya.
- 2) Memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan atau umpan balik.
- 3) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dalam pembelajaran yang lebih profesional bagi peserta kelompok kerja atau musyawarah kerja.
- 4) Memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah.
- 5) Mengubah budaya kerja anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja (meningkatkan pengetahuan, kompetensi, dan kinerja), dan mengembangkan profesionalisme guru melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme di tingkat MGMP.
- 6) Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik.

⁵⁶ "Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas Tahun 2008," 2008.

7) Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan-kegiatan di tingkat MGMP.

Fungsi MGMP antara lain:

- 1) Menyusun program jangka panjang, menengah, dan jangka pendek serta mengatur jadwal dan tempat kegiatan secara rutin.
- 2) Memotivasi para guru untuk berperan aktif dalam berbagai kegiatan secara rutin, baik di tingkat sekolah, sanggar, wilayah maupun kota.
- 3) Meningkatkan mutu kompetensi profesional dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi pembelajaran sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.
- 4) Mengembangkan program layanan supervisi akademik dan klinis yang berkaitan dengan PAIKEM sesuai dengan standar proses.
- 5) Mengembangkan silabus dan melakukan Analisis Materi Pelajaran (AMP), Program Tahunan (Prota), Program Semester (Prosem), Satuan Pelajaran (Satpel), dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).
- 6) Mengupayakan lokakarya, simposium dan kegiatan sejenis atas dasar inovasi manajemen kelas, manajemen pembelajaran efektif dengan pendekatan PAIKEM berdasarkan penelitian dan fakta-fakta dilapangan.
- 7) Merumuskan model pembelajaran yang variatif, media dan sumber belajar yang efektif.
- 8) Berpartisipasi dalam kegiatan forum tingkat Provinsi AGMP nasional serta berkolaborasi dengan MKKS secara proporsional dan profesional
- 9) Melaporkan hasil kegiatan secara rutin setiap semester kepada dinas pendidikan.
- 10) Memprakarsai pembentukan asosiasi guru mata pelajaran (AGMP) dan menyusun AD/ART MGMP Kabupaten/Kota

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan fungsi dari MGMP sangat banyak salah satunya adalah menyertakan kemampuan dan kemahiran guru dalam kegiatan belajar mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan. Jadi MGMP ini sangat berpengaruh sekali terhadap mutu pendidikan anak-anak di Indonesia. Bicara dengan mutu pendidikan berarti ada kaitannya dengan hasil belajar siswa.

Agar hasil belajar siswa tersebut meningkat maka diperlukan kinerja guru yang baik dan profesional untuk mewujudkan itu semua maka seorang guru haruslah meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam mempersiapkan,

melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan belajar mengajar. Diharapkan dengan adanya MGMP guru bisa melatih semua kemampuan yang mereka miliki guna mempersiapkan pendidikan yang lebih baik dimasa yang akan datang.

6. Peran MGMP

Tidak asing lagi bagi para guru bahwa MGMP merupakan forum atau wadah profesionalisme guru mata pelajaran yang berada pada suatu wilayah kabupaten/kota. Ruang lingkupnya meliputi guru mata pelajaran pada tingkat jenjang pendidikan SMP, SMA, dan SMK, baik sekolah tersebut Negeri maupun Swasta, ataupun guru yang berstatus PNS maupun swasta pula. Prinsip kerjanya adalah cerminan kegiatan “*Dari, oleh, dan untuk guru*” dari semua sekolah. Atas dasar ini, maka MGMP merupakan organisasi non struktural yang bersifat mandiri, berasaskan kekeluargaan, dan tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan lembaga lain.

Selain itu, MGMP juga dituntut untuk berperan sebagai: (1) reformator dalam *classroom reform*, terutama dalam reorientasi pembelajaran efektif, (2) mediator dalam pengembangan dan peningkatan kompetensi guru, terutama dalam pengembangan kurikulum dan sistem pengujian, (3) *supporting agency* dalam inovasi manajemen kelas dan manajemen sekolah, (4) Collaborator terhadap unit terkait dan organisasi profesi yang relevan, (6) evaluator dan *developer school reform* dalam konteks Manajemen Pengembangan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS), (7) *clinical dan academic supervisor*, dengan pendekatan penilaian

appraisal⁵⁷.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) adalah wadah untuk pertemuan para guru mata pelajaran sekolah. Lembaga ini dibentuk tidak hanya sebagai forum silaturahmi, tetapi juga sebagai forum untuk menampung berbagai permasalahan yang dihadapi guru di sekolah masing-masing sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Ini membuktikan bahwa pembentukan MGMP cukup berperan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh guru, sesuai dengan bidang studinya masing-masing.

Melalui MGMP diharapkan guru dapat mempertahankan kualitas profesionalismenya sesuai tuntutan jaman dan kebutuhan sekolah. Terlihat dari begitu banyaknya peran MGMP terhadap kualitas pendidikan maka penjelasan tersebut memperlihatkan bahwa penyelenggaraan MGMP memiliki peranan penting dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru, namun memang dalam penyelenggaraan kegiatan MGMP pun guru masih dihadapi dengan berbagai permasalahan yang menyebabkan penyelenggaraan kegiatan tersebut belum optimal.

7. Ruang Lingkup dan Urutan Kegiatan MGMP

Ruang lingkup penyelenggaraan musyawarah guru mata pelajaran sejenis pada prinsipnya berlaku bagi semua guru mata pelajaran. Penyelenggaraan MGMP ini merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional tenaga kependidikan yang pesertanya adalah guru-guru negeri dan

⁵⁷ Muhammad Sukron, "Peran MGMP Dan Supervisor Dalam Supervisi Akademik Bagi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru PAI SMA/SMK Se- Kota Salatiga Tahun 2016.," *IAIN Salatiga* (IAIN Salatiga, 2016).

swasta.

Menurut Mulyasa pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru sekolah menengah yang dapat dilakukan di MGMP antara lain sebagai berikut :

(1) penampilan guru, baik dalam proses pembelajaran maupun di masyarakat pada umumnya, (2) penguasaan materi sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP), (3) pelaksanaan pembelajaran yang aktif, kreatif, interaktif, dan menyenangkan sesuai dengan standar proses pendidikan yang menitikberatkan pada keaktifan belajar peserta didik, (4) menyediakan sarana penunjang proses pembelajaran sesuai dengan standar nasional pendidikan (SNP), (4) melakukan dan melaksanakan penilaian yang efektif, jujur, dan adil dengan mekanisme seperti yang digariskan dalam standar penilaian pendidikan⁵⁸. Jenis-jenis kegiatan MGMP antara lain :

- 1) Kegiatan pengembangan kemampuan dan ketrampilan guru. Kegiatan ini bertujuan mengembangkan kemampuan dan ketrampilan guru untuk meningkatkan keberhasilan kegiatan belajar mengajar dengan melakukan kegiatan antara lain seperti membuat perangkat pembelajaran (RPP, Silabus, Program semester, Program tahunan), penguasaan dan pengembangan metode, penggunaan media pelajaran, teknik evaluasi, dan penguasaan materi pelajaran.
- 2) Kegiatan perluasan wawasan guru. Kegiatan-kegiatan yang termasuk memperluas wawasan guru, antara lain mengadakan ceramah/diskusi, mengadakan seminar/lokakarya, dan mengadakan program-program

⁵⁸ H.E Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, ed. Nita Nur Mulawati (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013).

kompetisi/lomba untuk siswa dalam usaha meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

- 3) Kegiatan penunjang. Kegiatan yang termasuk penunjang antara lain adalah mengadakan pelatihan, mengadakan program peninjauan pengamatan/widyawisata ke obyek-obyek yang relevan, dan memanfaatkan media cetak dan media elektronik.

Penyelenggaraan MGMP diharapkan dapat menghasilkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Peningkatan unjuk kerja (*performance*) dan sikap percaya diri guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
- 2) Terjadinya penyetaraan dan peningkatan mutu pendidikan secara profesional melalui peningkatan profesional guru. Terdapatnya kesempatan bagi guru untuk berlatih, berkarya dan berprestasi melalui kegiatan MGMP
- 3) Terjadinya pembinaan bagi guru-guru yang bertugas di daerah terpencil dalam upaya untuk meningkatkan mutu profesionalnya melalui multimedia yang juga merupakan saluran komunikasi timbal balik
- 4) Tumbuhnya hubungan yang serasi :
 - a) Antar anggota MGMP
 - b) Antara guru dan kepala sekolah
 - c) Antara guru dengan pengawas serta para pembina

Dalam proses kegiatan MGMP perlu disusun urutan kegiatan sesuai dengan kebutuhan sebagai berikut : (1) pemahaman standar nasional pendidikan, (2) pemahaman dan penjabaran indikator standar kompetensi dan kompetensi dasar, (3) pengembangan bahan ajar, (4) penyusunan silabus dan rencana pelaksanaan

pembelajaran, (5) penyusunan instrumen evaluasi hasil belajar, (6) pengembangan media dan sumber belajar, (7) pelaksanaan kegiatan pembelajaran sesuai dengan standar proses, (8) pelaksanaan evaluasi terhadap program yang telah ditetapkan, (9) perbaikan terhadap program yang telah dilaksanakan, (10) pengembangan kisi-kisi dan analisis butir soal⁵⁹.

Berbagai kegiatan menarik yang dilaksanakan MGMP dengan sendirinya akan membangkitkan semangat guru untuk terlibat secara aktif, apalagi jika program-program yang dikembangkan disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan guru. Disini MGMP dapat tampil sebagai salah satu alternatif untuk memberikan kesempatan bagi para guru melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, dan memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran maupun pengembangan karier guru.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa MGMP memiliki peran penting dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi para guru. Oleh karena itu, diperlukan suatu standar pengembangan dan pemberdayaan MGMP secara proporsional dan profesional untuk meningkatkan kinerjanya sebagai forum pengembangan profesional guru, sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu alternatif pengembangan keprofesian berkelanjutan.

8. Pengertian Pelatihan MGMP

Menurut Hamalik pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional

⁵⁹ H.E Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, ed. Nita Nur Mulawati (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013).

kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi⁶⁰.

Fitrianingrum menyatakan bahwa: “MGMP merupakan forum yang bertujuan untuk menanggapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Forum tersebut diperlukan sebagai wadah bagi guru untuk melakukan pertemuan dengan guru mata pelajaran sejenis serta untuk memperluas dan meningkatkan pengetahuan yang dimiliki demi kelancaran proses belajar mengajar yang sesuai dengan tujuan pendidikan”⁶¹.

Maka pelatihan MGMP adalah suatu proses serangkaian yang dilakukan untuk para guru mata pelajaran yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki demi proses belajar mengajar yang lebih baik.

Keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP adalah keterlibatan sikap dan perbuatan nyata yang mendorongnya dalam kegiatan menyusun rencana, melakukan, memanfaatkan hasil, mengevaluasi, menanggung resiko dan bertanggung jawab kegiatan yang diselenggarakan MGMP. Kegiatan MGMP dikoordinasikan oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan untuk mata pelajaran dipimpin oleh guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah.

Menurut Asih Pratiwi ada beberapa indikator dalam pelaksanaan MGMP yaitu :

⁶⁰ Hamalik, *Manajemen Pendidikan Ketenaga Kerjaan Pendekatan Terpadu*.

⁶¹ Fitrianingrum, “Pengelolaan Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) IPA Tingkat SMP Di Kabupaten Bantul.”

1) Materi Program.

Yang terdiri dari : (a) pengembangan perencanaan pembelajaran, (b) pengembangan materi pembelajaran, (c) pengembangan metode pembelajaran, (d) pengembangan media pembelajaran, (e) pengembangan evaluasi pembelajaran.

2) Kegiatan

Yang terdiri dari : (a) metode pelaksanaan MGMP, (b) keaktifan guru.

3) Fasilitas

Yang terdiri dari : (a) fisik, (b) sumber daya manusia⁶².

Forum musyawarah guru juga dapat menyusun dan mengevaluasi perkembangan kemajuan belajar peserta didik. Evaluasi kemajuan dilakukan secara berkala dan hasilnya digunakan untuk menyempurnakan rencana berikutnya. Kegiatan forum guru yang dilakukan secara intensif, dapat dijadikan sebagai wahana pengembangan diri guru untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan serta menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang diajarkan.

Sedangkan menurut Istinah Sofariyah indikator dalam pelatihan MGMP

⁶² Asih Pratiwi, "Pengaruh Pelaksanaan MGMP IPA Terpadu Dan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru Bidang Studi IPA SMP/MTS Se- Kota Magelang" (Universitas Negeri Yogyakarta, 2010).

meliputi : (1) Metode pelatihan, (2) Materi Pelatihan, (3) Instruktur pelatihan⁶³. mengingat bahwa MGMP merupakan wadah kegiatan mata pelajaran sejenis, dalam pelaksanaan kegiatannya mereka bersama-sama memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan pembelajaran. Pemecahan yang dilakukan secara musyawarah dan menganut paham demokratis, kemudian perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengelolaan pendidikan lainnya dipecahkan sendiri oleh guru melalui sharing atau saling tukar pengalaman, diskusi kelompok atau simulasi, dan hasil yang disepakati bersama digunakan sebagai pedoman pelaksanaan.

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

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

⁶³ Istinah Sofariyah, "Pengaruh Pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kinerja Guru PPKN SMA Kabupaten Malang Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 1 (2020).

kualitas pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan indikator pelatihan MGMP adalah (1) pengembangan perencanaan pembelajaran, (2) pengembangan materi pembelajaran, (3) pengembangan metode pembelajaran, (4) pengembangan media pembelajaran, (5) pengembangan evaluasi hasil pembelajaran, (6) metode pelatihan MGMP, (7) keaktifan guru, (8) fasilitas fisik, (9) sumber daya manusia.

C. Insentif

Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai teori tentang pemberian insentif disini akan dibahas beberapa hal yaitu pengertian insentif, tujuan insentif, jenis-jenis insentif, sistem pelaksanaan pemberian insentif, indikator pemberian insentif.

1. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawan atau pekerja serta keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan “Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada individu yang dapat bekerja melampaui standar yang

ditentukan”⁶⁴. Pemberian insentif semata mata tidak hanya untuk meningkatkan kinerja melainkan sebagai proses balas jasa kepada pekerja.

Menurut Santoso mengemukakan bahwa “Insentif adalah sebuah pembayaran kepada perseorangan atau tim kerja yang mencapai kinerja yang dinyatakan, dimana kesepakatan akan program insentif telah diketahui dan disepakati bersama antara pihak manajemen perusahaan dan karyawan terkait”⁶⁵.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga guna memadai para karyawan yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Insentif menurut Mangkunegara adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan jasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap organisasi/perusahaan⁶⁶. Adapun pengertian insentif menurut Cascio adalah *an incentive are variable reward, graded to individuals on groups, that recognize differences in achieving result. They are designed to stimulate or motivate greater employee effort on productivity* ⁶⁷. Artinya insentif adalah variable penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok yang diketahui berdasarkan perbedaan

⁶⁴ Hasibuan Malayu S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).

⁶⁵ Yussy Santoso, *A Pratical Guidance to Executive Compensation Management* (Jakarta: PT. Gramedia, 2016).

⁶⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2011).

⁶⁷ Wayne F Cascio, *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profit*, Edisi ke 4 (Mc GrawHill, 1995).

dalam mencapai hasil kerja. Ini do rancang untuk memberikan rangsangan atau memotivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Adams dan Hiks Insentif adalah “ *all forms of reward and punishment received by service givers as a consequence and the organization they work for, the institutions they operate their interventions. Incentives is aimed at giving different wages because of different job performance*”.

Hal senada dikemukakan oleh Mutiara S. Panggabean bahwa “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja

68 .

Sedangkan menurut Moeheriono pengertian insentif bagi organisasi atau perusahaan yakni: Insentif adalah “salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya” ⁶⁹. Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggairahkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada karyawan, sehingga mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih

⁶⁸ Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002).

⁶⁹ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).

produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk menimbulkan semangat kerja karyawan, sedangkan semangat kerja adalah suatu iklim atau suasana dijumpai pada setiap sudut organisasi dimana dapat dijalin dalam golongan para karyawan yang sama-sama bekerja. Semangat kerja itu sendiri sangat menentukan antara karyawan satu dengan yang lain dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, selain itu semangat kerja juga ikut menentukan keberhasilan perusahaan dalam pekerjaannya.

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

- a. Bagi perusahaan/lembaga : (1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan, (2) mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi, (3) meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
- b. Bagi karyawan: (1) meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok, (2) meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka akan termotivasi untuk

memperolehnya. Alat untuk meningkatkan motivasi karyawan yang kuat itu adalah dengan memberikan insentif.

Menurut Mutiara S. Panggabean bahwa tujuan pemberian insentif yang efektif harus memperhatikan langkah-langkah sebagai berikut: (a) Menentukan standar prestasi kerja yang tinggi, (b) mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat, (c) melatih penyelia dalam melakukan penilaian prestasi dan dalam memberikan umpan balik kepada bawahannya, (d) mengaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja, (e) mengupayakan agar peningkatan penghargaan berarti bagi karyawan⁷⁰.

Insentif merupakan bagian dari imbalan moneter yang termasuk dalam kompensasi langsung yang pembayarannya berdasarkan kinerja daripada karyawan suatu perusahaan. Insentif tersebut diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja atau kegairahan kerja mereka dan akhirnya berdampak positif bagi tingkat pendapatan perusahaan/lembaga.

Pemberian insentif juga berfungsi untuk memberikan rasa tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan paling utama dari pemberian insentif adalah upaya dalam meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.

Maka dari itu sebelum memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi perusahaan harus menimbang terlebih dahulu keefektifan dari pemberian insentif tersebut, pertimbangan ini diperlukan agar dalam pemberian

⁷⁰ Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2002.

insentif tidak ditemukan kesulitan-kesulitan.

3. Jenis – jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/lembaga harus dituangkan secara jelas, sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan perusahaan tersebut. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia jenis-jenis insentif tersebut adalah ⁷¹ :

- 1) Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- 3) Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- 4) Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada karyawan khususnya manajer atau karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
- 5) Kurva “kematangan” adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- 6) Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan keberhasilan individual melainkan karena

⁷¹ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1 (Jakarta: Bumi Aksara, 2000).

keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Sedangkan menurut Panggabean “pada dasarnya pemberian insentif ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok”⁷². Untuk mencapai tujuan pemberian tersebut, maka insentif terdiri dari dua jenis yaitu sebagai berikut:

a. Insentif individu

Rencana atau program insentif individu ini bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu.

b. Insentif kelompok

Insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggotanya dibayarkan dengan tiga cara, yaitu: (1) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasinya, (2) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya, (3) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa jenis-jenis insentif adalah sebagai berikut: (a) Insentif material: (1) Bonus, (2) komisi, (3) pembagian laba, (4) kompensasi yang ditangguhkan, (5) Bantuan hari tua. (b) insentif non-material: (1) Jaminan sosial, (2) pemberian piagam

⁷² Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002).

penghargaan, (3) pemberian promosi, (4) pemberian pujian lisan atau tulisan.

4. Sistem Pelaksanaan Insentif

Penentuan sistem pelaksanaan pemberian insentif dapat dibagi menjadi dua bagian yakni, berdasarkan produktivitas individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Sedangkan insentif berdasarkan produktivitas kelompok kerja akan diberikan apabila kinerja sebuah kelompok melebihi standar prestasi yang telah ditetapkan pada tingkat kelompok.

Moehariono menyatakan “bahwa program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena dapat menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi”⁷³ Ada beberapa peraturan dasar untuk menentukan sebuah sistem insentif yang baik, yaitu : (a) Sederhana, peraturan dari sistem insentif haruslah ringkas, jelas dan dapat difahami oleh seluruh karyawan, (b) spesifik, biarkan karyawan tahu secara spesifik/khas dan tepat apa yang diharapkan dari mereka, (c) dapat dicapai, kesempatan yang masuk akal dan harus dimiliki oleh setiap karyawan, (d) dapat diukur, sebagai tujuan dari dibuatnya sistem insentif tersebut, terukur baik bagi karyawan maupun perusahaan.

5. Indikator Insentif

Dalam perancangan pemberian insentif karyawan, sebuah lembaga harus menentukan indikator-indikator yang dijadikan sebagai perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif. Indikator yang menjadi pertimbangan

⁷³ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).

dalam pemberian insentif antara lain ⁷⁴ :

- a. Kinerja. Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan, berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.
- b. Lama Kerja. Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan, cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.
- c. Senioritas. Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi, dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja.
- d. Kebutuhan. Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan, berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.
- e. Keadilan dan Kelayakan. (1) Keadilan. Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. (2) Kelayakan. Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan, layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.
- f. Evaluasi Jabatan. Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan- jabatan lain dalam suatu organisasi, berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

Sedangkan Menurut Mangkunegara bahwa indikator pemberian insentif dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain: (a) Pembayaran sederhana, sehingga dapat dimengerti dan langsung dihitung oleh karyawan itu sendiri, (b) penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan output, (c) pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin, (d) standar kerja hendaknya ditentukan

⁷⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*, ke 1 cetak (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

dengan hati-hati, standar kerja yang terlalu tinggi dan rendah sama tidak ada baiknya. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam, hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk bekerja lebih giat⁷⁵.

Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator insentif adalah : (1) kinerja, (2) lama kerja, (3) senioritas, (4) kebutuhan, (5) keadilan dan kelayakan, (6) evaluasi jabatan.

D. Penelitian Terdahulu

1. Muhammad Subki dengan judul pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru di SMK Islamiyah Ciputat menyimpulkan bahwa “Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru di SMK Islamiyah berkategori tinggi, dengan tingkat prosentase sebesar 70,4%.
2. Syeda Fardana Jahangir (2012) dimana dalam penelitian yang berjudul *“In Service Training: A Contributory Factor Influencing Teachers’ Performance* tersebut menyimpulkan bahwa “Pelatihan guru berpengaruh terhadap kinerja guru”.
3. Aprilia Nia Permatasari (2016) dimana dalam penelitian yang berjudul Efektivitas Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru di SMP Se-Kecamatan Pandan Kabupaten Pasuruan menyimpulkan bahwa “ada pengaruh yang signifikan penyelenggaraan MGMP terhadap tingkat kinerja guru di SMP Se- Kecamatan Pandan”.
4. Raden Roro Suci Nurdiyanti (2013), dalam tesisnya yang berjudul Pengaruh Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terhadap

⁷⁵ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik Guru serta Implementasinya pada Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di SMA Negeri se-Kota Bandung, berkesimpulan bahwa semakin efektif penyelenggaraan MGMP semakin tinggi kompetensi profesional guru ekonomi di Kota Bandung. Efektifitas MGMP berpengaruh secara positif terhadap kompetensi pedagogik guru. Artinya Semakin efektif penyelenggaraan MGMP semakin tinggi kompetensi pedagogik guru ekonomi di Kota Bandung.

5. Amir Elnaga and Amen Imran. 2013. *The Effect of Training on Employee Performance European, Journal of Business and Management. Vol. 5, No. 4, 2013.* Hasil penelitian menunjukkan *The study in hand provides brief overview of the literature about training effectiveness and how it contributes in enhancing the employee performance and ultimately concludes along with recommendation to give directions for future research by applying different level of analysis on exploring the impact of training practices on employee performance.*

E. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya itu menjelaskan mengenai suatu hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Setelah menelaah beberapa teori, konsep, pendapat, dan hasil penelitian yang relevan dengan persoalan yang dikaji dalam penelitian ini, dapat dijelaskan pengaruh antara pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru.

1. Pengaruh Pelatihan MGMP Terhadap Kinerja Guru

Sebagaimana dijelaskan dalam uraian terdahulu kinerja guru merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu sekolah. Kinerja guru adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh guru sesuai dengan kemampuannya dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang tertentu.

Untuk meningkatkan kinerja seorang guru, guru dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, agar tujuan lembaga pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dapat tercapai. Untuk mendapatkan guru yang profesional dalam bidangnya guru perlu mengikuti pelatihan guna menambah wawasan seorang guru. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu untuk kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi ⁷⁶.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Istinah yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kinerja Guru PPKN SMA Kabupaten Malang Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening” menyimpulkan bahwa pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PPKN SMA di Kabupaten Malang.

⁷⁶ Oemar Hamalik, *Manajemen Pendidikan : Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).

MGMP merupakan singkatan dari musyawarah guru mata pelajaran yang berperan sebagai wadah guru untuk meningkatkan kompetensi guru melalui pendidikan dan latihan (diklat), workshop, dan saling bertukar informasi tentang pembelajaran. Guru yang profesional dalam menjalankan setiap tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan, dapat dilihat dari kemampuannya merancang, melaksanakan dan mengevaluasi setiap kegiatan yang telah dilaksanakannya dalam proses belajar mengajar.

Peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh lembaga pendidikan berpedoman pada Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005, dimana setiap guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi. Peranan MGMP salah satunya adalah untuk meningkatkan kompetensi guru guna meningkatkan mutu pendidikan.

Bicara dengan mutu pendidikan maka tidak terlepas dari hasil belajar siswa. Agar hasil belajar siswa tersebut meningkat maka diperlukan kinerja guru yang baik dan professional untuk mewujudkan itu semua maka seorang guru haruslah meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan belajar mengajar.

Diharapkan dengan adanya MGMP guru bisa melatih semua kemampuan yang mereka miliki guna mempersiapkan pendidikan yang lebih baik dimasa yang akan datang. Berdasarkan hal tersebut, penulis ingin meneliti pelatihan MGMP yang diduga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh insentif terhadap kinerja guru

Selanjutnya dalam meningkatkan kinerja guru insentif juga harus sesuai dengan kebutuhan guru. insentif merupakan salah satu cara yang digunakan oleh setiap lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas, kuantitas dan profesionalitas guru. Sistem pelaksanaan insentif yang digunakan oleh lembaga pendidikan biasanya dilakukan secara individu ataupun kelompok, namun hal tersebut tidak terlepas dari penilaian umum yang melihat kepada indikator-indikator pemberian insentif seperti tingkat kinerja guru, lama kerja yang telah dijalankan, jumlah kebutuhan guru, hingga nilai keadilan dan kelayakan dari insentif yang diberikan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang menurut Gibson dan Keith Davis dapat diklasifikasikan atas dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain kemampuan intelegensi, sikap, minat dan persepsi, motivasi kerja, pengalaman kerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri guru itu sendiri, seperti sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, suasana kerja serta lingkungan kerja⁷⁷.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ridwan Maulana yang berjudul “ Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Pada Madrasah Aliyah Darul Muttaqien Bogor” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja guru dan karyawan dengan tingkat presentase sebesar 61,6%.

⁷⁷ Gibson dan Keith Davis, *Prilaku Dalam Organisasi (Terjemahan Agus Dharma* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997).

Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja guru. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh sekolah guna memadai para guru yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi gur untuk bekerja lebih baik agar kinerja guru dapat meningkat. Berdasarkan kenyataan itu diduga terdapat pengaruh yang positif antara kinerja guru dengan insentif.

3. Pengaruh pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru.

Dari uraian yang dipaparkan di atas dapat diketahui secara jelas peran guru dalam dunia pendidikan sangatlah penting, keberhasilan siswa dalam kegiatan belajar mengajar tergantung tingkat kinerja guru.

Menurut Anwar upaya peningkatan kinerja tenaga kependidikan tidak dapat dilepaskan dengan aspek-aspek penting diantaranya terdapat dua aspek yang sangat berpengaruh yaitu (1) gaji dan standar kesejahteraan yang layak untuk kehidupan, (2) sistem diklat di lembaga inservice training dan pendidikan profesi di LPTK, on the job training (OTJ) di sekolah, dan pemberdayaan organisasi pembinaan profesional seperti KKG, MGMP, MKKS, dan MKPS⁷⁸.

Pelatihan MGMP dapat membantu meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru yang meningkat tidak terlepas dari pelatihan yang dijalankan, apabila guru menjalankan semua pelatihan MGMP dengan baik maka kompetensi guru tersebut akan meningkat, guru bisa menyelesaikan segala masalah-masalah yang ada

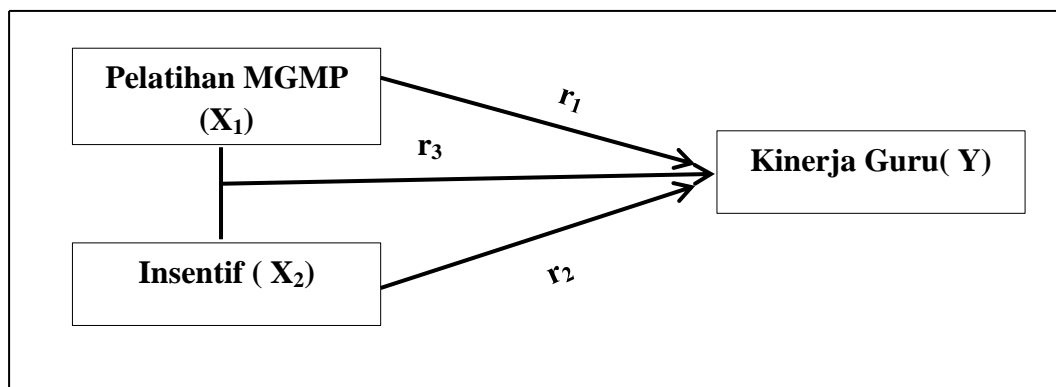
⁷⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2012).

dalam proses pembelajaran, guru dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam mengajar.

Pemberian insentif yang baik juga sangat mempengaruhi kinerja guru. insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh sekolah kepada guru, sehingga mendorong semangat kerja para guru agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan sekolah.

Dengan adanya Pelatihan MGMP dan insentif yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru agar lebih baik. Hal ini memperlihatkan adanya gejala pengaruh yang positif antara pelatihan MGMP dan insentif guru secara bersama-sama membantu meningkatkan kinerja guru.

Gambar 1.1
Hubungan variabel Pelatihan MGMP, insentif, dan kinerja guru



F. Hipotesis Penelitian

Dari pemaparan kajian teori dan penyusunan kerangka berfikir, maka hipotesis yang penulis ajukan sebagai berikut:

1. Pelatihan MGMP berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTS swasta se-Kecamatan Curup.

2. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTS swasta se-Kecamatan Curup.
3. Pelatihan MGMP dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di MTS swasta se-Kecamatan Curup.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat dari suatu keadaan atau objek penelitian, dengan menggunakan data yang bersifat numerik atau angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh MGMP dan insentif terhadap kinerja Guru.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTS swasta yang berada di Kecamatan Curup. Ada 4 sekolah MTS swasta yang ada di Kecamatan Curup yaitu MTS Muhammadiyah Curup yang berada di Jl. Syahrial Desa Kampung Delima Kecamatan Curup Timur, MTS Bunayya Islamic School yang berada di Kelurahan Kesambe Baru Kecamatan Curup Timur, MTS Tarbiyah yang berada di Kelurahan Air Rambai Kecamatan Curup, dan MTS Baitul Makmur yang berada di Kelurahan Air Putih Lama Kecamatan Curup. Waktu pelaksanaan penelitian mulai dari tahap penyusunan proposal sampai dengan selesai/bab V.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”⁷⁹. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru yang mengajar di MTS

⁷⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, ke-4 (Bandung: Alfabeta, 2009).

swasta Kecamatan Curup yang pernah mengikuti pelatihan MGMP sebanyak 50 orang .

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Total sampling*. menurut Sugiyono bahwa *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana besar sampel sama dengan populasi⁸⁰. Alasan mengambil *Total sampling* karena menurut sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

D. Metode Pengumpulan Data

Teknik merupakan alat bantu atau cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi data, sedangkan data merupakan hasil pencatatan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian, antara lain:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya⁸¹. Angket ini digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Sugiyono menyebutkan bahwa angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya⁸².

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik

⁸⁰ Sugiyono, *Statitika Untuk Penelitian*, Cetakan Ke (Bandung: Alfabeta, 2009).

⁸¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).

⁸² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif Dan R&D*.

pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternative jawaban sebelumnya, sehingga responden hanya memilih salah satu dari alternative jawaban tersebut.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Adapun kriteria nilainya adalah 1 artinya tidak pernah (TP), 2 artinya pernah (P), 3 artinya kadang-kadang (KK), 4 artinya sering (S), 5 artinya selalu (SL).

2. Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Dalam hal ini dokumentasi digunakan sebagai data tambahan yang berhubungan dengan insentif, pelatihan MGMP dan kinerja guru.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Guru

a) Definisi Konseptual

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang melalui suatu upaya yang disengaja dengan menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya baik berupa pengetahuan, sikap maupun keterampilan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b) Definisi Operasional

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah adalah suatu hasil atau taraf

kesuksesan yang dicapai oleh guru sesuai dengan kemampuannya dalam bidang pekerjaannya yang diukur melalui beberapa dimensi yakni : (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, (3) kemampuan mengevaluasi hasil belajar, (4) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi.

c) Kisi- kisi Instrumen

Tabel 1.1
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1.	Kemampuan merencanakan belajar mengajar.	1, 2, 3, 4, 5	5
2.	Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar.	6, 7, 8, 9, 10, 11	6
3.	Kemampuan mengevaluasi hasil belajar.	12	1
4.	Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi	13, 14, 15, 16	4
Jumlah			16

2. Pelatihan MGMP

a) Definisi Konseptual

Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan dan memperbaiki sikap, tingkah laku, keterampilan karyawan dan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi/lembaga. MGMP adalah suatu forum atau wadah berkumpulnya guru mata pelajaran sejenis yang berada dalam suatu sanggar atau sekolah untuk saling berkomunikasi atau bertukar pikiran untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi yang mereka miliki dalam pelaksanaan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

b) Definisi operasional

Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah institusi MGMP merupakan singkatan dari musyawarah guru mata pelajaran yang berperan sebagai wadah guru untuk meningkatkan kompetensi guru melalui Pendidikan dan latihan (diklat), workshop, dan saling bertukar informasi tentang pembelajaran yang diukur melalui beberapa indikator sub variabel: (1) Materi program pelatihan MGMP, (2) Kegiatan Pelatihan MGMP, (3) Fasilitas Pelatihan MGMP.

c) Kisi-kisi Instrumen

Tabel 1.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel Pelatihan MGMP

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1.	Pengembangan perencanaan pembelajaran	1, 2	2
2.	Pengembangan materi pembelajaran	3, 4, 5	3
3.	Pengembangan metode pembelajaran	6, 7	2
4.	Pengembangan media pembelajaran	8, 9, 10	3
5.	Pengembangan evaluasi hasil pembelajaran	11, 12	2
6.	Metode pelatihan MGMP	13, 14	2
7.	Keaktifan guru	15, 16	2
8.	Fasilitas Fisik	17, 18	2
9.	Sumber daya manusia	19, 20, 21, 22	4
Jumlah			22

3. Insentif

a) Definisi Konseptual

Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada karyawan, sehingga mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih

produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga.

b) Definisi Operasional

Insentif dalam penelitian ini adalah upah diluar gaji pokok yang diberikan dari suatu sekolah kepada guru untuk mendorong semangat kerja para guru agar dapat bekerja lebih baik lagi dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dlam mencapai tujuan sekolah yang diukur melalui beberapa indikator : (1) kinerja, (2) lama kerja, (3) senioritas, (4) kebutuhan, (5) keadilan dan kelayakan, (6) evaluasi jabatan.

c) Kisi-kisi Instrumen

Tabel 1.3
Kisi-kisi Instrumen Variabel Insentif

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1.	Kinerja	1, 2, 3	3
2.	Lama kerja	5, 6, 8, 10	4
3.	Senioritas	7, 9, 20	3
4.	Kebutuhan	11, 12, 13	3
5.	Keadilan dan Kelayakan	4, 14, 15, 16	4
6.	Evaluasi Jabatan	17, 18, 19	3
Jumlah			20

Dengan ditetapkannya definisi operasional sebagaimana disajikan di atas, maka disusunlah kuesioner berdasarkan indikator masing-masing variabel sesuai dengan penjelasan pada operasionalisasi variabel. Pernyataan/pertanyaan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval. Adapun pilihan jawaban kuesioner sbb:

Tabel 1.4
Skala *Likert* Pada Teknik Pengumpulan Data

Skala Likert	Kode	Nilai
Selalu	SL	5
Sering	SR	4
Kadang-kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

F. Metode Analisis Uji Instrumen

Dalam uji instrumen dilakukan di salah satu MTS swasta di Kabupaten Rejang Lebong yaitu MTSS Ar-Rahmah, hal ini dikarenakan melihat seluruh guru MTS Swasta Se-Kecamatan Curup yang pernah mengikuti kegiatan pelatihan MGMP telah dijadikan populasi dalam penelitian. Dalam uji instrumen ini dilakukan oleh 30 orang responden.

G. Instrumen Penelitian

1) Validitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu angket. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada angket tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut⁸³. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas item adalah dengan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

⁸³ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: UNDIP, 2009).

r_{xy} = Koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor item variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor total variabel Y

n = Jumlah responden ⁸⁴.

Uji validitas angket dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan *SPSS for Windows versi 26*. Masing-masing item akan dibandingkan dengan r_{table} dengan taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95%. Dikatakan valid apabila harga $r_{hitung} > r_{table}$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$ ⁸⁵. Untuk perhitungan validitas angket variabel pelatihan MGMP dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1
Rekap Validitas Angket Pelatihan MGMP

No	Pelatihan MGMP	N	r_{tabel}	r_{hitung}	Sig. (2 tailed)	Kategori
1	VAR00001	30	0,361	0,616	0,000	Valid
2	VAR00002	30	0,361	0,496	0,005	Valid
3	VAR00003	30	0,361	0,583	0,001	Valid
4	VAR00004	30	0,361	0,646	0,000	Valid
5	VAR00005	30	0,361	0,682	0,000	Valid
6	VAR00006	30	0,361	0,642	0,000	Valid
7	VAR00007	30	0,361	0,616	0,000	Valid
8	VAR00008	30	0,361	0,496	0,005	Valid
9	VAR00009	30	0,361	0,477	0,008	Valid
10	VAR00010	30	0,361	0,610	0,000	Valid
11	VAR00011	30	0,361	0,519	0,003	Valid
12	VAR00012	30	0,361	0,661	0,000	Valid
13	VAR00013	30	0,361	0,475	0,008	Valid
14	VAR00014	30	0,361	0,630	0,000	Valid
15	VAR00015	30	0,361	0,370	0,044	Valid
16	VAR00016	30	0,361	0,370	0,044	Valid
17	VAR00017	30	0,361	0,392	0,032	Valid
18	VAR00018	30	0,361	0,094	0,621	Drop

⁸⁴ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015).

⁸⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: UNDIP, 2009).

19	VAR00019	30	0,361	0,521	0,003	Valid
20	VAR00020	30	0,361	0,689	0,000	Valid
21	VAR00021	30	0,361	0,615	0,000	Valid
22	VAR00022	30	0,361	0,171	0,367	Drop

Pada variabel pelatihan item soal no. 1 sampai 22 pada taraf signifikan 5% dan $N = 30$, menunjukkan terdapat 2 item yang tidak valid, yaitu nomer 18 dan 22 dengan r_{tabel} masing-masing 0,094 dan 0,171 lebih kecil dari r_{hitung} yaitu 0,361, kemudian signifikansinya masing-masing 0,621 dan 0,367 yang melebihi 0,05. Untuk rekap Validitas angket variabel insentif dapat dilihat pada tabel 2.2.

Tabel 2.2
Rekap Validitas Angket Insentif

No	Insentif	N	r_{tabel}	r_{hitung}	Sig. (2 tailed)	Kategori
1	VAR00001	30	0,361	0,408	0,025	Valid
2	VAR00002	30	0,361	0,431	0,018	Valid
3	VAR00003	30	0,361	0,483	0,007	Valid
4	VAR00004	30	0,361	0,596	0,001	Valid
5	VAR00005	30	0,361	0,351	0,057	Drop
6	VAR00006	30	0,361	0,778	0,000	Valid
7	VAR00007	30	0,361	0,290	0,120	Drop
8	VAR00008	30	0,361	0,630	0,000	Valid
9	VAR00009	30	0,361	0,383	0,037	Valid
10	VAR00010	30	0,361	0,716	0,000	Valid
11	VAR00011	30	0,361	0,635	0,000	Valid
12	VAR00012	30	0,361	0,179	0,345	Drop
13	VAR00013	30	0,361	0,303	0,103	Drop
14	VAR00014	30	0,361	0,735	0,000	Valid
15	VAR00015	30	0,361	0,383	0,036	Valid
16	VAR00016	30	0,361	0,400	0,028	Valid
17	VAR00017	30	0,361	0,589	0,001	Valid
18	VAR00018	30	0,361	0,759	0,000	Valid
19	VAR00019	30	0,361	0,358	0,052	Drop
20	VAR00020	30	0,361	0,667	0,000	Valid

Pada variabel insentif item soal no. 1 sampai 20 pada taraf signifikan 5%

dan $N = 30$, menunjukkan terdapat 5 item yang tidak valid, yaitu nomor 5, 7, 12, 13 dan 19. Untuk rekap Validitas angket variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel 2.3.

Tabel 2.3
Rekap Validitas Angket Kinerja Guru

No	Insentif	N	r_{tabel}	r_{hitung}	Sig. (2 tailed)	Kategori
1	VAR00001	30	0,361	0,552	0,002	Valid
2	VAR00002	30	0,361	0,679	0,000	Valid
3	VAR00003	30	0,361	0,569	0,001	Valid
4	VAR00004	30	0,361	0,653	0,000	Valid
5	VAR00005	30	0,361	0,729	0,000	Valid
6	VAR00006	30	0,361	0,613	0,000	Valid
7	VAR00007	30	0,361	0,571	0,001	Valid
8	VAR00008	30	0,361	0,495	0,005	Valid
9	VAR00009	30	0,361	0,552	0,002	Valid
10	VAR00010	30	0,361	0,654	0,000	Valid
11	VAR00011	30	0,361	0,637	0,000	Valid
12	VAR00012	30	0,361	0,584	0,001	Valid
13	VAR00013	30	0,361	0,653	0,000	Valid
14	VAR00014	30	0,361	0,637	0,000	Valid
15	VAR00015	30	0,361	0,611	0,000	Valid
16	VAR00016	30	0,361	0,490	0,006	Valid

Pada variabel kinerja guru item soal no. 1 sampai 16 pada taraf signifikan 5% dan $N = 30$, menunjukkan semua item pada angket variabel kinerja guru semuanya valid.

2) Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket dapat dikatakan reliabel atau handal jika jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu ⁸⁶ .

Adapun rumus untuk menguji reliabilitaas instrumen dengan rumus *cronbach alpha*, yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Jumlah item dalam instrument

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor item

s_t^2 = Varians total

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan *SPSS versi 26*. Menurut Nunnally, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60⁸⁷. Hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2.4.

Tabel 2.4
Rekap hasil Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha</i> yang disyaratkan	Kesimpulan
1	Pelatihan MGMP	0,851	0,60	Reliabel
2	Insentif	0,871	0,60	Reliabel
3	Kinerja Guru	0,885	0,60	Reliabel

Terlihat dari table 2.4, keempat variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa

⁸⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: UNDIP, 2009).

⁸⁷ Imam Ghazali, *Aplikasi SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Diponegoro, 2009).

instrumen dari ketiga variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

H. Teknik Analisis Data

1) Analisis Deskriptif Persentase

Metode ini digunakan untuk mengkaji deskripsi variabel pelatihan, insentif dan kinerja guru. Variabel tersebut terdiri dari beberapa indikator yang sangat mendukung dan kemudian indikator tersebut dikembangkan menjadi instrumen (angket). Sugiyono menyebutkan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi⁸⁸.

Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing indikator dalam setiap variabel agar lebih mudah memahami pengukuran pada variabel yang diungkap. Analisis ini dilakukan dengan memberi skor pada jawaban angket yang telah diisi oleh responden.

Langkah-langkah yang digunakan dalam penggunaan teknik analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

- a) Membuat tabel distribusi angket
- b) Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- c) Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap-tiap responden.

⁸⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

d) Memasukkan skor tersebut kedalam rumus:

$$DP = n/N \times 100\%$$

Keterangan:

n = skor jawaban responden

N = skor jawaban ideal

DP = deskriptif persentase

Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel kategori. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Menentukan presentase skor tertinggi
2. Menentukan presentase skor terendah
3. Mencari rentang data
4. Menentukan panjang kelas data
5. Membuat tabel interval kelas
6. Membuat tabel kategori deskriptif persentase.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Penggunaan statistik parametis mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu, sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian

normalitas data⁸⁹.

Untuk mengetahui bahwa data yang diambil berasal dari populasi berdistribusi normal maka dapat melakukan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan SPSS versi 25. Dasar pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak pada taraf signifikan 5% = 0,05 dengan kriterianya adalah H_0 diterima jika nilai signifikansi K-S hitung < 0,05 dan H_0 ditolak jika nilai signifikansi K-S hitung > 0,05.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan SPSS pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan *test for linieritas* dengan taraf signifikan 0,05. Hubungan variabel dikatakan linier apabila signifikan > 0,05.

c) Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah varian sama atau tidak. Uji dalam penelitian ini menggunakan Uji One Way Anova dengan perhitungan SPSS *for windows release Versi 26 dengan melihat Test of Homogeneity of Variances* dengan taraf signifikan 0,05. Hubungan variabel dikatakan homogen apabila signifikan > 0,05.

3) Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel independen (pelatihan MGMP dan insentif) terhadap variabel dependen (kinerja guru) baik secara

⁸⁹ Sugiyono, 2012)

parsial maupun simultan.

a) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Adapun rumus Uji Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y' = Variabel dependen

X = Variabel Independen

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

b) Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, maka digunakan uji t. Apabila dari perhitungan diperoleh probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan MGMP dan insentif berpengaruh terhadap kinerja guru secara persial. Pada penelitian ini, uji parsial dilakukan dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment*. Adapun rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{x_iy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

- X = Variabel Bebas
Y = Variabel Terikat
XY = Variabel Bebas dan Variabel Terikat
n = Jumlah responden

1. Setelah data diolah dan diperoleh nilai “r”, untuk menginterpretasikan nilai tersebut dikonsultasikan ke tabel “r” *Product Moment*.
2. Dalam menentukan pengujian keberhasilan interpretasi menggunakan tabel nilai “r” *Product Moment*, terlebih dahulu mencari derajat kebebasannya (*degrees of freedom*) dengan rumus:

$$DF = N - nr$$

3. Lalu dikonsultasikan pada tabel “r” *Product Moment* dari persen untuk df pada taraf yang signifikansi 1% dan 5%.

Keterangan : Df = *degrees of freedom*

N = *Number Of Cases*

Nr = banyaknya variabel yang dikorelasikan.

4. Uji Signifikasi

Uji Signifikasi digunakan untuk menguji diterima atau ditolaknya suatu signifikansi dengan tingkat signifikan sebesar 5%, yang artinya kemungkinan besar hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas (peluang terjadi) sebesar 95% atau toleransi kesalahan sebesar 5%. Uji signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji t, dengan langkah sebagai berikut:

- a) Menentukan formasi hipotesis

Ho: $t \leq 0$: Tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Ha: $t > 0$: Adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

- b) Menentukan taraf nyata dan nilai table.

Taraf nyata. Menentukan taraf nyata dengan melakukan uji t (menguji signifikansi hasil perhitungan korelasi *Product Moment*) lalu membandingkan nilai t tabel dengan nilai t hitung. Rumus uji signifikansi (uji t) penelitian ini adalah:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n - k - 1}}{1 - r^2}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi parsial

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independent

Nilai table. Menentukan nilai tabel dilakukan dengan mencari nilai derajat kebebasan (*degrees of freedom*): $df = N - nr$

- c) Menentukan kriteria pengujian hipotesis

Menentukan pembuatan keputusan dalam hal menerima atau menolak hipotesis dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Tolak Ho, jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berarti Ha diterima.
b) Terima Ho, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti Ha ditolak.

d) Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel Y dan variabel X dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi.

r^2 : Koefisien Korelasi *Product Moment*.

c) Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka digunakan uji F. Apabila dari perhitungan diperoleh probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan MGMP dan insentif berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs swasta Kecamatan Curup secara simultan. Pada penelitian ini, uji simultan dilakukan dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment*. Adapun rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{x_i y} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

XY = Variabel Bebas dan Variabel Terikat

n = Jumlah responden

Setelah data diolah dan diperoleh nilai rx_1y , rx_2y dan rx_1x_2 kemudian mencari nilai koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus :

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

ryx_1 = Korelasi sederhana (product moment pearson) antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Setelah nilai R^2 diketahui Menentukan taraf nyata dengan melakukan uji F (menguji signifikansi hasil perhitungan korelasi *Product Moment*) lalu membandingkan nilai F tabel dengan nilai F hitung. Rumus uji signifikansi (uji F) penelitian ini adalah:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1) Deskripsi Populasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup, Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTS Swasta se-Kecamatan Curup yang berjumlah 95 guru, akan tetapi data yang terkumpul sejumlah 50 guru ini dikarenakan bahwa guru yang pernah mengikuti pelatihan MGMP hanya 50 orang dan juga ini disebabkan bahwa mata pelajaran yang masuk dalam kelompok MGMP hanya pelajaran umum sedangkan pelajaran keagamaan terdapat kelompok sendiri.

2) Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah pelatihan MGMP (X_1), Insentif (X_2), dan kinerja guru (Y) dapat dari analisis deskriptif presentase untuk variabel sebagai berikut:

2.1 Pelatihan MGMP (X_1)

Angket yang disebarakan sebanyak 51 butir soal, yang terdiri dari 20 butir soal untuk variabel X_1 , 15 butir soal untuk variable X_2 dan 16 butir soal untuk variabel Y . Untuk deskripsi data setiap variabel dapat dilihat pada uraian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skor Hasil Angket Pelatihan MGMP (X₁)

No Responden	Skor Hasil Angket Pelatihan MGMP (X ₁)
1	68
2	65
3	72
4	66
5	63
6	68
7	65
8	65
9	63
10	63
11	66
12	75
13	70
14	71
15	72
16	72
17	65
18	71
19	64
20	68
21	64
22	64
23	63
24	64
25	63
25	72
26	64
27	71
28	63
29	69
30	66
31	67
32	64
33	66
34	70
35	66
36	70
37	68
38	67

39	68
40	69
41	63
42	63
43	69
44	66
45	67
46	69
47	68
48	68
49	69
50	68
Total	3352

Berdasarkan data yang diteliti dari 20 butir soal pernyataan tentang pelatihan MGMP maka diperoleh nilai 75 sebagai skor tertinggi dan nilai 63 skor terendah. Data jumlah skor angket tersebut, kemudian dianalisis melalui beberapa langkah sebagai berikut:

a. Membuat tabel distribusi frekuensi, dengan terlebih dahulu menentukan:

1) Range (R)

$$\begin{aligned}
 R &= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} \\
 &= 75 - 63 \\
 &= 12
 \end{aligned}$$

2) Banyaknya Kelas (K)

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log N \\
 &= 1 + 3,3 \log 50 \\
 &= 1 + 3,3 (1,7) \\
 &= 1 + 5,61 \\
 &= 6,61 \\
 &= \text{dibulatkan menjadi } 7
 \end{aligned}$$

3) Interval Kelas (C)

$$C = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{12}{7}$$

= 1,71 dibulatkan menjadi 2

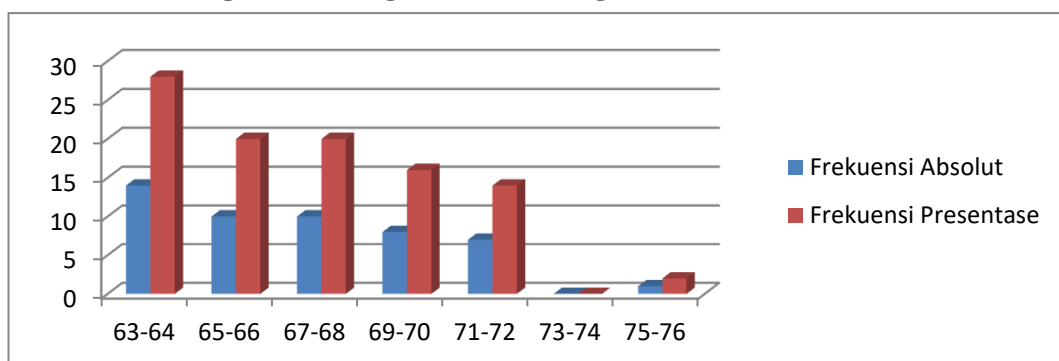
Setelah melakukan perhitungan pada 20 butir soal yang diteliti maka diperoleh jumlah rentang skor antara nilai tertinggi dan terendah sebesar 12, jarak nilai interval kelas sebanyak 2 angka dan banyaknya kelas dalam tabel distribusi adalah 7. Kemudian nilai rentang skor, interval kelas dan banyak kelas menjadi acuan dalam mempermudah menghitung nilai distribusi frekuensi absolut tiap kelas beserta frekuensi persentasenya.

Tabel 3.2
Distribusi Frekuensi Hasil Angket Pelatihan MGMP

No	Interval Kelas	Frekuensi	
		Absolut	Presentase
1	63-64	14	28
2	65-66	10	20
3	67-68	10	20
4	69-70	8	16
5	71-72	7	14
6	73-74	0	0
7	75-76	1	2
Total		50	100

Jika dilihat dalam diagram batang akan terlihat sebagai berikut :

Gambar 1.2
Diagram Batang Frekuensi Angket Pelatihan MGMP



Berdasarkan tabel dan diagram batang diatas, dapat diketahui bahwa data tertinggi dalam variabel pelatihan MGMP terdapat pada rentang nilai 63-64 sedangkan data terendah terdapat pada rentang nilai 73-74 .

b. Menentukan nilai mean (rata-rata).

Nilai mean ditentukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n} \\ &= \frac{3352}{50} \\ &= 67,04\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) untuk variabel pelatihan MGMP adalah 59, range 12, skor minimum 63, dan skor maksimum 75.

c. Menentukan nilai simpangan baku (S)

Nilai simpangan baku ditentukan dengan menggunakan rumus berikut :

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}} \\ &= \sqrt{\frac{469,92}{50-1}} \\ &= 3,09\end{aligned}$$

Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata pelatihan MGMP dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Mencari rentang nilai kategori sedang dapat diperoleh dengan cara, rata-rata skor dikurangi simpangan baku dan rata-rata skor ditambah simpangan baku.

$$67,04 - 3,09 = 63,95$$

$$67,04 + 3,09 = 70,13$$

Jadi untuk kategori sedang, rentang nilainya adalah 63,95 – 70,13.

2) Menentukan rentang nilai kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas nilai 70,13 sampai dengan skor tertinggi 75.

3) Menentukan rentang nilai kategori rendah yaitu skor yang berada di bawah nilai 63,95 sampai dengan skor terendah 63. Untuk lebih jelasnya diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Nilai Rata-rata Skor Angket Variabel Pelatihan MGMP

No	Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1	63 – 63,94	8	16	Rendah
2	63,95 – 70,13	34	68	Sedang
3	70,14 – 75	24	48	Tinggi

Berdasarkan tabel interpretasi di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor angket pelatihan MGMP sebesar 67,04 termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 3.4
Perhitungan Indikator yang Dominan Variabel Pelatihan MGMP

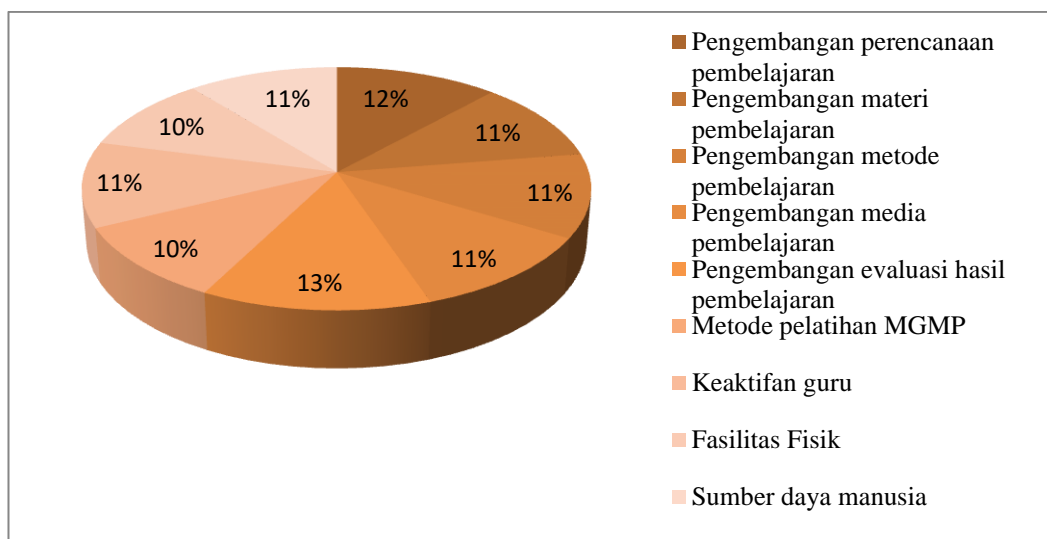
NO	Indikator Pelatihan MGMP	Jumlah Soal	Skor Maksimal	Skor Lapangan Indikator	Tingkat Pencapaian	Skor Rata-rata	Persentase Skor Rata-rata
1	Pengembangan perencanaan pembelajaran	2	500	355	71,00%	177,5	11,80%
2	Pengembangan materi pembelajaran	3	750	484	64,54%	161,33	10,72%
3	Pengembangan metode pembelajaran	2	500	334	67%	167	11,10%
4	Pengembangan media pembelajaran	3	750	503	67,07%	167,67	11,15%
5	Pengembangan evaluasi hasil pembelajaran	2	500	386	77,20%	193	12,83%
6	Metode pelatihan MGMP	2	500	304	60,80%	152	10,11%
7	Keaktifan guru	2	500	342	68,40%	171	11,37%

8	Fasilitas Fisik	1	250	151	60,40%	151	10,04%
9	Sumber daya manusia	3	750	491	65,47%	163,67	10,88%
Jumlah						1504,17	

Menurut perhitungan tabel 3.4 diatas dapat disimpulkan bahwa dari variabel pelatihan MGMP yaitu indikator pengembangan evaluasi hasil pembelajaran memperoleh skor tertinggi dari indikator lainnya, dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh yang paling besar dalam pelatihan MGMP adalah indikator pengembangan evaluasi hasil pembelajaran dengan jumlah skor rata-rata tertinggi 193 atau 12,83%. Sedangkan skor yang paling rendah adalah indikator fasilitas fisik yaitu sebesar 10,04%.

Gambar 1.3

Persentase Skor Rata-rata Indikator Pelatihan MGMP



2.2 Insentif (X_2)

Tabel 3.5
Skor Hasil Angket Insentif (X_2)

No Responden	Skor Hasil Angket Pelatihan MGMP (X_1)
1	61
2	58
3	66
4	60
5	53
6	42
7	58
8	52
9	56
10	51
11	51
12	69
13	61
14	63
15	67
16	65
17	59
18	63
19	53
20	61
21	50
22	52
23	52
24	56
25	58
26	62
27	58
28	58
29	56
30	54
31	58
32	59
33	59
34	62
35	64
36	68
37	57
38	62

39	62
40	61
41	60
42	55
43	49
44	63
45	60
46	63
47	63
48	56
49	61
50	60
Total	2927

Berdasarkan data yang diteliti dari 15 butir soal pernyataan tentang insentif maka diperoleh nilai 69 sebagai skor tertinggi dan nilai 42 skor terendah. Data jumlah skor angket tersebut, kemudian dianalisis melalui beberapa langkah sebagai berikut:

a. Membuat tabel distribusi frekuensi, dengan terlebih dahulu menentukan:

1) Range (R)

$$\begin{aligned}
 R &= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} \\
 &= 69 - 42 \\
 &= 27
 \end{aligned}$$

2) Banyaknya Kelas (K)

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log N \\
 &= 1 + 3,3 \log 50 \\
 &= 1 + 3,3 (1,7) \\
 &= 1 + 5,61 \\
 &= 6,61 \\
 &= \text{dibulatkan menjadi } 7
 \end{aligned}$$

4) Interval Kelas (C)

$$C = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{27}{7}$$

= 3,85 dibulatkan menjadi 4

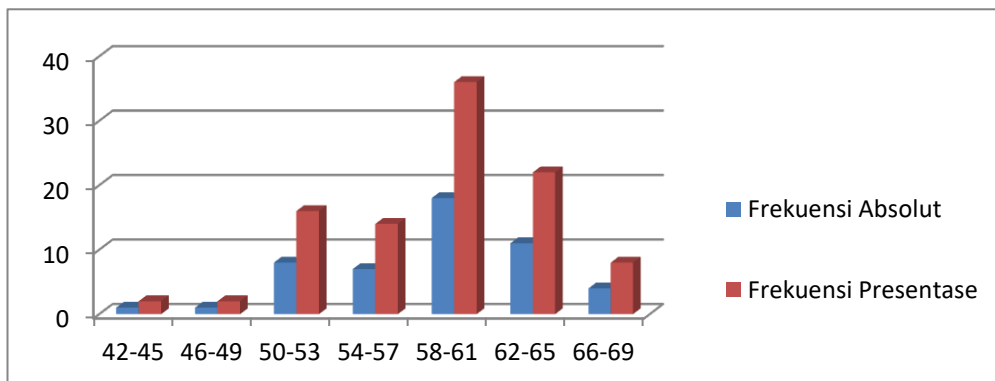
Setelah melakukan perhitungan pada 15 butir soal yang diteliti maka diperoleh jumlah rentang skor antara nilai tertinggi dan terendah sebesar 27, jarak nilai interval kelas sebanyak 4 angka dan banyaknya kelas dalam tabel distribusi adalah 7. Kemudian nilai rentang skor, interval kelas dan banyak kelas menjadi acuan dalam mempermudah menghitung nilai distribusi frekuensi absolut tiap kelas beserta frekuensi persentasenya.

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Hasil Angket Insentif

No	Interval Kelas	Frekuensi	
		Absolut	Presentase
1	42-45	1	2
2	46-49	1	2
3	50-53	8	16
4	54-57	7	14
5	58-61	18	36
6	62-65	11	22
7	66-69	4	8
Total		50	100

Jika dilihat dalam diagram batang akan terlihat sebagai berikut :

Gambar 1.4
Diagram Batang Frekuensi Angket Insentif



Berdasarkan tabel dan diagram batang diatas, dapat diketahui bahwa data tertinggi dalam variabel insentif terdapat pada rentang nilai 58-61 sedangkan data terendah terdapat pada rentang nilai 42-45 dan 46-49.

b. Menentukan nilai mean (rata-rata).

Nilai mean ditentukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n} \\ &= \frac{2927}{50} \\ &= 58,54\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) untuk variabel insentif adalah 58,54, range 27, skor minimum 42, dan skor maksimum 69.

c. Menentukan nilai simpangan baku (S)

Nilai simpangan baku ditentukan dengan menggunakan rumus berikut :

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}} \\ &= \sqrt{\frac{1388,42}{50-1}} \\ &= 5,32\end{aligned}$$

Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata insentif dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Mencari rentang nilai kategori sedang dapat diperoleh dengan cara, rata-rata skor dikurangi simpangan baku dan rata-rata skor ditambah simpangan baku.

$$58,54 - 5,32 = 53,22$$

$$58,54 + 5,32 = 63,86$$

Jadi untuk kategori sedang, rentang nilainya adalah 53,22 - 63,86.

2) Menentukan rentang nilai kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas nilai 63,86 sampai dengan skor tertinggi 69.

3) Menentukan rentang nilai kategori rendah yaitu skor yang berada di bawah nilai 53,22 sampai dengan skor terendah 42. Untuk lebih jelasnya diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Nilai Rata-rata Skor Angket Variabel Insentif

No	Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1	42 – 53,21	10	20	Rendah
2	53,22 – 63,86	34	68	Sedang
3	63,87 – 69	6	12	Tinggi

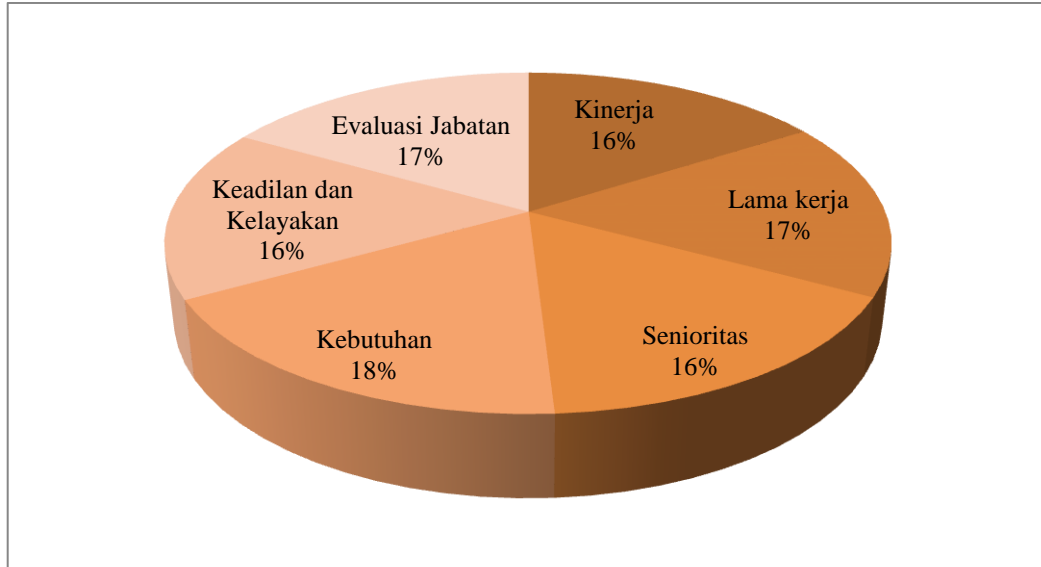
Berdasarkan tabel interpretasi di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor angket insentif sebesar 58,54 termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 4.3
Perhitungan Indikator yang Dominan Variabel Insentif

No	Indikator Insentif	Jumlah Soal	Skor Maksimal	Skor Lapangan Indikator	Tingkat Pencapaian	Skor Rata-rata	Persentase Skor Rata-rata
1	Kinerja	3	750	568	75,73%	189,33	16,02%
2	Lama kerja	3	750	597	79,60%	199	16,83%
3	Senioritas	2	500	383	77%	191,5	16,20%
4	Kebutuhan	1	250	211	84,40%	211	17,85%
5	Keadilan dan Kelayakan	4	1000	771	77,10%	192,75	16,31%
6	Evaluasi Jabatan	2	500	397	79,40%	198,5	16,79%
Jumlah						1182,08	

Menurut perhitungan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa dari variabel insentif yaitu indikator kebutuhan memperoleh skor tertinggi dari indikator lainnya, dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh yang paling besar dalam variabel insentif adalah indikator kebutuhan dengan jumlah skor rata-rata tertinggi 211 atau 17,85%. Sedangkan skor yang paling rendah adalah indikator kinerja yaitu sebesar 16,02%.

Gambar 2.1
Persentase Skor Rata-rata Indikator Insentif



2.3 Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.4
Skor Hasil Angket Kinerja Guru (Y)

No Responden	Skor Hasil Angket Kinerja Guru (Y)
1	65
2	62
3	71
4	64
5	57
6	45
7	62
8	62
9	59
10	55
11	63
12	73
13	66
14	67
15	72
16	70
17	63
18	67
19	60
20	65

21	60
22	62
23	59
24	60
25	60
26	69
27	64
28	69
29	60
30	64
31	63
32	65
33	62
34	63
35	67
36	63
37	69
38	65
39	63
40	65
41	66
42	61
43	61
44	66
45	63
46	64
47	66
48	65
49	64
50	65
Total	3181

Berdasarkan data yang diteliti dari 16 butir soal pernyataan tentang kinerja guru maka diperoleh nilai 73 sebagai skor tertinggi dan nilai 45 skor terendah. Data jumlah skor angket tersebut, kemudian dianalisis melalui beberapa langkah sebagai berikut:

a. Membuat tabel distribusi frekuensi, dengan terlebih dahulu menentukan:

1) Range (R)

$$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$= 72 - 45$$

$$= 27$$

2) Banyaknya Kelas (K)

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log N \\ &= 1 + 3,3 \log 50 \\ &= 1 + 3,3 (1,7) \\ &= 1 + 5,61 \\ &= 6,61 \\ &= \text{dibulatkan menjadi } 7 \end{aligned}$$

3) Interval Kelas (C)

$$\begin{aligned} C &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{27}{7} \\ &= 3,85 \text{ dibulatkan menjadi } 4 \end{aligned}$$

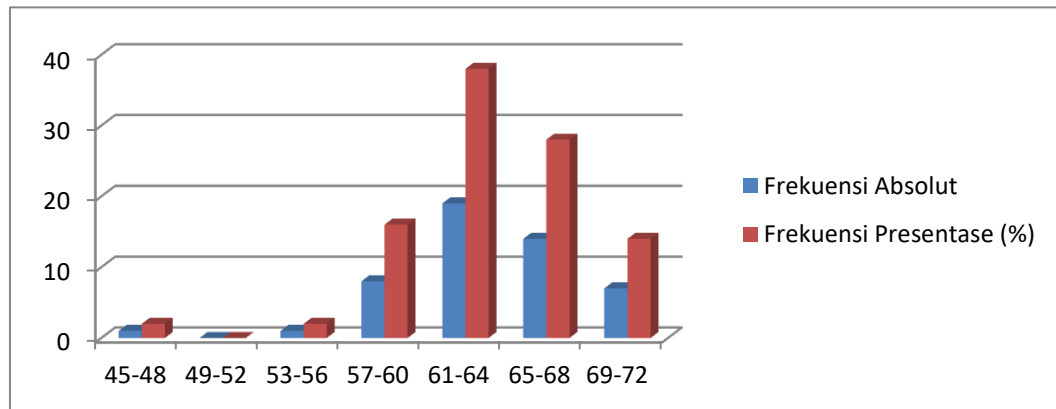
Setelah melakukan perhitungan pada 16 butir soal yang diteliti maka diperoleh jumlah rentang skor antara nilai tertinggi dan terendah sebesar 27, jarak nilai interval kelas sebanyak 4 angka dan banyaknya kelas dalam tabel distribusi adalah 7. Kemudian nilai rentang skor, interval kelas dan banyak kelas menjadi acuan dalam mempermudah menghitung nilai distribusi frekuensi absolut tiap kelas beserta frekuensi persentasenya.

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Hasil Angket Kinerja Guru

No	Interval Kelas	Frekuensi	
		Absolut	Presentase (%)
1	45 – 48	1	2
2	49 – 52	0	0
3	53 – 56	1	2
4	57 – 60	8	16
5	61 – 64	19	38
6	65 – 68	14	28
7	69 – 72	7	14
Total		50	100

dilihat dalam diagram batang akan terlihat sebagai berikut :

Gambar 1.4
Diagram Batang Frekuensi Angket Kinerja Guru



Berdasarkan tabel dan diagram batang diatas, dapat diketahui bahwa data tertinggi dalam variabel kinerja guru terdapat pada rentang nilai 61-64 sedangkan data terendah terdapat pada rentang nilai 49-52

a. Menentukan nilai mean (rata-rata).

Nilai mean ditentukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n} \\ &= \frac{3181}{50} \\ &= 63,62\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) untuk variabel kinerja guru adalah 63,62, range 27, skor minimum 45, dan skor maksimum 72.

b. Menentukan nilai simpangan baku (S)

Nilai simpangan baku ditentukan dengan menggunakan rumus berikut :

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}} \\ &= \sqrt{\frac{1013,78}{50-1}} \\ &= 4,54\end{aligned}$$

Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata kinerja guru dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

- 1) Mencari rentang nilai kategori sedang dapat diperoleh dengan cara, rata-rata skor dikurangi simpangan baku dan rata-rata skor ditambah simpangan baku.
 $63,62 - 4,54 = 59,08$
 $63,62 + 4,54 = 68,16$
 Jadi untuk kategori sedang, rentang nilainya adalah 59,08 – 68,16.
- 2) Menentukan rentang nilai kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas nilai 68,16 sampai dengan skor tertinggi 72.
- 3) Menentukan rentang nilai kategori rendah yaitu skor yang berada di bawah nilai 59,08 sampai dengan skor terendah 45. Untuk lebih jelasnya diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Nilai Rata-rata Skor Angket Variabel Kinerja Guru

No	Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1	45 – 59,07	5	10	Rendah
2	59,08 – 68,16	38	76	Sedang
3	68,17 – 72	7	14	Tinggi

Berdasarkan tabel interpretasi di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor angket kinerja guru sebesar 63,62 termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 5.3
Perhitungan Indikator yang Dominan Variabel Kinerja Guru

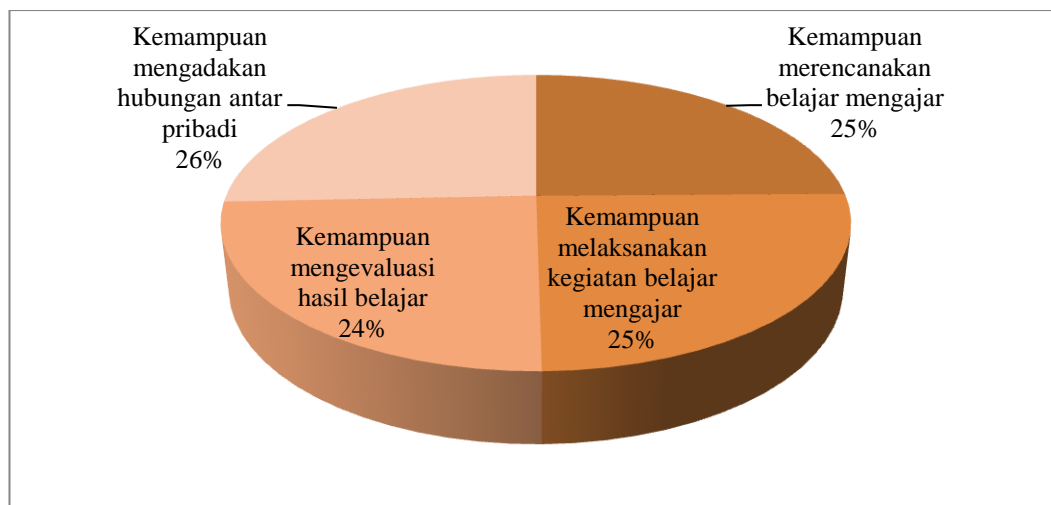
No	Indikator Variabel Kinerja Guru	Jumlah Soal	Skor Maksimal	Skor Lapangan Indikator	Tingkat Pencapaian	Skor Rata-rata	Persentase Skor Rata-rata
1	Kemampuan merencanakan belajar mengajar	5	1250	983	78,64%	196,6	24,78%
2	Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar	6	1500	1189	79,27%	198,167	24,98%
3	Kemampuan mengevaluasi hasil belajar	1	250	195	78%	195	24,58%
4	Kemampuan	4	1000	814	81,40%	203,5	25,65%

	mengadakan hubungan antar pribadi						
	Jumlah					793,26 7	

Menurut perhitungan tabel 5.3 diatas dapat disimpulkan bahwa dari variabel kinerja guru yaitu indikator kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi dari indikator lainnya, dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh yang paling besar dalam variabel kinerja guru adalah indikator kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi dengan jumlah skor rata-rata tertinggi 203,5 atau 25,65%. Sedangkan skor yang paling rendah adalah indikator kemampuan mengevaluasi hasil belajar yaitu sebesar 24,58%.

Gambar 2.1

Persentase Skor Rata-rata Indikator Kinerja Guru



3. Uji Prasyarat Analisis Regresi

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan rumus *Kolmogrov-Smirnov* dimana pengolahannya *windows release Versi 26*.

Berdasarkan perhitungan pada lampiran diperoleh hasil perhitungan uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* seperti terangkum pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 5.4
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.41180810	
Most Extreme Differences	Absolute	.159	
	Positive	.079	
	Negative	-.159	
Test Statistic		.159	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.145 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.135
		Upper Bound	.154
Test distribution is Normal.			

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa data residual memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z Monte Carlo* 0,145 ($p > 0,05$) dan signifikansinya sebesar 0,135. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas garis regresi dalam penelitian ini menggunakan Uji Anova dengan perhitungan SPSS *for windows release Versi 26* dengan hasil berikut:

Tabel 6.1
Hasil Uji Linearitas Data

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual *	Between Groups	(Combined)	282.774	40	7.069	28.277	.000
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
		Deviation from Linearity	282.774	39	7.251	29.002	.000
Unstandardized Predicted Value	Within Groups		2.250	9	.250		
	Total		285.024	49			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 1,000. Karena signifikans lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan dependen sehingga dapat digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hipotesis penelitian.

3.3 Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians distribusi data itu sama atau tidak. Uji dalam penelitian ini menggunakan Uji One Way Anova dengan perhitungan SPSS *for windows release Versi 26* dengan hasil berikut:

Tabel 6.2
Hasil Uji Homogentitas

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
PELATIHAN_1	Based on Mean	1.211	9	33	.322
	Based on Median	.653	9	33	.744
	Based on Median and with adjusted df	.653	9	21.34 0	.741
	Based on trimmed mean	1.183	9	33	.338
INSENTIF	Based on Mean	1.087	9	33	.398
	Based on Median	.639	9	33	.755
	Based on Median and with adjusted df	.639	9	21.24 8	.752
	Based on trimmed mean	1.084	9	33	.400

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel pelatihan sebesar 0,322 dan signifikansi pada variabel insentif sebesar 0,398. Karena signifikansi kedua variabel lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data variabel independen dengan dependen adalah homogen.

4. Uji Asumsi Klasik

Hasil analisis regresi berganda menggunakan cara manual yakni menggunakan perhitungan dengan rumus regresi linear berganda. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini :

$$\begin{aligned}
 \bullet \quad \sum x_1^2 &= \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n} \\
 &= 225.188 - \frac{(3352)^2}{50}
 \end{aligned}$$

$$= 462,92$$

$$\bullet \sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n}$$

$$= 172.735 - \frac{(2927)^2}{50}$$

$$= 1388,42$$

$$\bullet \sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}$$

$$= 203389 - \frac{(3181)^2}{50}$$

$$= 1.013,78$$

$$\bullet \sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{n}$$

$$= 213.758 - \frac{(3352)(3181)}{50}$$

$$= 503,76$$

$$\bullet \sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{n}$$

$$= 187.156 - \frac{(2927)(3181)}{50}$$

$$= 940,26$$

$$\bullet \sum x_1 x_2 = \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{n}$$

$$= 196.730 - \frac{(3352)(2927)}{50}$$

$$= 503,92$$

$$\bullet b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_2 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$= \frac{(1388,42)(503,76) - (940,26)(503,92)}{(462,92)(1388,42) - (503,92)^2}$$

$$= 0,580$$

- $$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 y)(\sum x_2 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$= \frac{(462,92)(940,26) - (503,76)(503,92)}{(462,92)(1388,42) - (503,92)^2}$$

$$= 0,466$$
- $$\alpha = \frac{\sum y - b_1 \sum x_1 - b_2 \sum x_2}{n}$$

$$= \frac{3181 - (0,580)(3352) - (0,466)(2927)}{50}$$

$$= - 2,54$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan uji asumsi klasik dapat dikatakan bahwa model persamaan $Y = - 2,542 + 0,580 X_1 + 0,466 X_2$ sudah masuk dalam kategori *Best Linier Unbias Estimator* sehingga model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi dalam penelitian ini.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa arah garis tersebut linier dan merupakan hubungan yang positif. Atau dengan kata lain bahwa ada pengaruh pelatihan MGMP dan Insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup. Secara lebih rinci model regresi tersebut mengandung makna sebagai berikut:

- Koefisien regresi variable pelatihan MGMP (X_1) sebesar 0,580 artinya jika variabel pelatihan MGMP (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan dan insentif (X_2) tetap, maka kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,580. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan MGMP dengan kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup.
- Koefisien regresi variabel insentif (X_2) sebesar 0,466 artinya jika variabel

insentif (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan dan pelatihan MGMP (X_1) tetap, maka kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,466. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara insentif dengan kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup

- iii. Konstanta sebesar -2,542 artinya jika pelatihan MGMP (X_1) dan insentif (X_2) nilainya 0 maka kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup (Y) nilainya adalah -2,542.

5. Uji Hipotesis

5.1 Uji Parsial (Uji-t) H1

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan MGMP (X_1) terhadap kinerja guru (Y) MTS Swasta se-Kecamatan Curup. pengujian secara parsial ini dilakukan secara manual, berikut adalah hasil perhitungannya :

$$\begin{aligned}
 \bullet \quad r_{x_1y} &= \frac{n \sum x_1 y - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 &= \frac{50(213.758) - (3352)(3181)}{\sqrt{\{50(225.188) - (3352)^2\} \{50(203.389) - (3181)^2\}}} \\
 &= \frac{25188}{\sqrt{(23496)(50689)}} \\
 &= 0,7298
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \bullet \quad t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-k-1}}{1-r^2} \\
 &= \frac{0,72986(6,855)}{\sqrt{1-(0,72986)^2}} \\
 &= \frac{0,72986(6,855)}{\sqrt{1-0,5327}} \\
 &= 7,319
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa untuk variabel pelatihan MGMP diperoleh $t_{hitung} = 7,319$. Diketahui nilai $t_{tabel} = 2,01174$ hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti bahwa variabel pelatihan MGMP (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup (Y) maka H_1 diterima.

Selanjutnya menginterpretasikan nilai angka indeks korelasi atau nilai r hitung sebesar 0,7298 untuk mengetahui berapa besar presentase variabel pertama dengan variabel kedua menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,7298^2 \times 100\% \\ &= 0,533 \times 100\% \\ &= 53,3\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 53,3%, hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 (Pelatihan MGMP) mempengaruhi atau memberikan kontribusi terhadap variabel Y (kinerja guru) sebesar 53,3%. Adapun selebihnya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar pelatihan MGMP.

5.2 Uji Parsial (Uji-t) H_2

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh insentif (X_2) terhadap kinerja guru (Y) MTS Swasta se-Kecamatan Curup. pengujian secara parsial ini dilakukan secara manual, berikut adalah hasil perhitungannya :

$$\begin{aligned} \bullet \quad r_{x_2y} &= \frac{n \sum x_2y - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\ &= \frac{50(187.156) - (2927)(3181)}{\sqrt{\{50(172.735) - (2927)^2\} \{50(203.389) - (3181)^2\}}} \end{aligned}$$

$$= \frac{47013}{\sqrt{(69421)(50689)}}$$

$$= 0,7925$$

$$\begin{aligned} \bullet \quad t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-k-1}}{1-r^2} \\ &= \frac{0,79253(6,855)}{\sqrt{1-(0,79253)^2}} \\ &= \frac{0,79253(6,855)}{\sqrt{1-0,6281}} \\ &= 8,909 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa untuk variabel insentif diperoleh $t_{hitung} = 8,909$. Diketahui nilai $t_{tabel} = 2,01174$ hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti bahwa variabel insentif (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup (Y) maka H_2 diterima.

Selanjutnya menginterpretasikan nilai angka indeks korelasi atau nilai r hitung sebesar 0,7925 untuk mengetahui berapa besar presentase variabel pertama dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,7925^2 \times 100\% \\ &= 0,628 \times 100\% \\ &= 62,8\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 62,8%, hal ini menunjukkan bahwa variabel X_2 (Insentif) mempengaruhi atau memberikan kontribusi terhadap variabel Y (kinerja guru) sebesar 62,8%. Adapun

selebihnya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar pemberian insentif.

5.3 Uji Simultan (Uji-f)

Untuk mengetahui sejauh mana variabel pelatihan MGMP dan insentif mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap kinerja guru digunakan uji F. pengujian secara simultan ini dilakukan secara manual, berikut adalah hasil perhitungannya :

$$\begin{aligned}
 r_{x_1x_2} &= \frac{n \sum x_1x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{(n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2)}} \\
 &= \frac{50(196.730) - (3352)(2927)}{\sqrt{(50(225.188) - (3353)^2)(50(172.735) - (2927)^2)}} \\
 &= \frac{25196}{40.387,0748} \\
 &= 0,623863 \\
 R^2 &= \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2} \\
 &= \frac{(0,72986)^2 + (0,79253)^2 - 2(0,72986)(0,79253)(0,623863)}{1 - (0,623863)^2} \\
 &= \frac{0,4391}{0,6108} \\
 &= 0,7189 \\
 F &= \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \\
 &= \frac{0,7189/2}{(1-0,7189)/(50-2-1)} \\
 &= \frac{0,35945}{0,00598} \\
 &= 60,108
 \end{aligned}$$

Hasil analisis pada perhitungan di atas diperoleh $F_{hitung} = 60,108$ dan pada taraf signifikansi 5% diketahui nilai $F_{tabel} = 4,04$ hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup.

Berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pelatihan MGMP dan insentif dengan kinerja guru dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) sebesar 0,7189. Dengan demikian menunjukkan bahwa pelatihan MGMP dan insentif secara bersama- sama mempengaruhi kinerja guru sebesar 71,89 %. Sedangkan sisanya sebesar 28,11% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari luar diri guru (faktor ekstern) maupun dari dalam diri guru itu sendiri (faktor intern). Pada penelitian ini dikaji mengenai pengaruh faktor ekstern dan faktor intern, faktor eksternnya yaitu pelatihan MGMP sedangkan Faktor ekstern tersebut yaitu insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta Se- Kecamatan Curup.

1. Pengaruh Pelatihan MGMP terhadap Kinerja Guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Product Moment* antara pemberian insentif dengan kinerja guru di MTS Swasta se-Kecamatan Curup, menyatakan bahwa hipotesa penelitian (H_a) yang telah diajukan dapat diterima

dengan nilai sebesar 0,7298. Sehingga dapat dikatakan adanya korelasi antara pelatihan MGMP dengan kinerja guru di MTS Swasta se-Kecamatan Curup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan MGMP terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup.

Pengaruh pelatihan MGMP mempunyai kontribusi sebesar 53,3% terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup. Hal ini didukung dari analisis deskriptif persentase, berdasarkan analisis deskriptif persentase dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor angket pelatihan MGMP sebesar 67,04 termasuk dalam kategori sedang. Dari hasil perhitungan indikator variabel pelatihan MGMP yaitu indikator pengembangan evaluasi hasil pembelajaran dengan jumlah skor 193 atau 12,83%.

Berdasarkan hal tersebut guru di MTs Swasta se-Kecamatan curup dilihat dari banyak guru yang menjawab angket mengenai evaluasi pembelajaran dengan skala antara 4-5 menunjukkan bahwa mereka telah melakukan evaluasi pembelajaran pada akhir proses belajar mengajar, hal ini didapat dari pelatihan MGMP yang mereka ikuti sehingga banyak guru yang sudah menerapkannya dalam mengevaluasi hasil belajar yang baik.

Sedangkan skor terendah adalah indikator fasilitas fisik yaitu sebesar 10,04% hal ini dikarenakan fasilitas yang kurang memadai dalam pelaksanaan pelatihan MGMP di Kecamatan Curup seperti kurangnya fasilitas penggunaan media yang mengikuti perkembangan teknologi. Hasil penelitian ini mengandung makna semakin baik pelatihan MGMP maka akan semakin baik pula kinerja guru. Artinya pelatihan yang telah diikuti guru sudah baik akan tetapi perlu

ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Produktifitas kerja guru salah satunya adalah keterampilan. Keterampilan dapat didapat dari pelatihan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas. Semakin sering tenaga kependidikan mengikuti pelatihan maka akan semakin terampil tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya⁹⁰. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila guru sering mengikuti pelatihan MGMP yang relevan maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Product Moment* antara pemberian insentif dengan kinerja guru di MTS Swasta se-Kecamatan Curup, menyatakan bahwa hipotesa penelitian (H_a) yang telah diajukan dapat diterima dengan nilai sebesar 0,7925. Sehingga dapat dikatakan adanya korelasi antara insentif dengan kinerja guru di MTS Swasta se-Kecamatan Curup.

Dalam tingkat kontribusi yang diberikan oleh variabel pemberian insentif terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 62,8%, ini menggambarkan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan tingkat prosentase 62,8% dan selebihnya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini juga didukung dari analisis deskriptif persentase, berdasarkan analisis deskriptif persentase dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor angket insentif

⁹⁰ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Rosdakarya, 2009).

sebesar 58,54 termasuk dalam kategori sedang.

Dari hasil perhitungan indikator variabel insentif yaitu indikator kebutuhan dengan jumlah skor 211 atau 17,85%. Hal ini dikarenakan guru Mts Swasta se-Kecamatan Curup telah merasa insentif yang diberikan sekolah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Sedangkan untuk skor terendah adalah indikator kinerja yaitu sebesar 16,02% hal ini menunjukkan bahwa guru Mts Swasta se-Kecamatan merasa pemberian gaji yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi yang telah mereka raih dan usaha yang telah dikeluarkan. Pihak sekolah tidak memberikan penghargaan yang sesuai terhadap prestasi kerjanya.

Pengaruh insentif yang tergolong tinggi terhadap kinerja guru, ini membuktikan bahwa kinerja guru sangat dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang diberikan oleh pihak sekolah kepada guru. Hal ini membuktikan bahwa setiap guru yang bekerja pada lembaga pendidikan, sangat mengharapkan pemberian insentif yang sesuai dengan tingkat kinerja dan pengabdian kepada lembaga pendidikan.

Dalam hakikatnya pengabdian guru di dalam setiap lembaga pendidikan, merupakan pekerjaan yang memiliki tanggung jawab besar untuk mengembangkan dan melahirkan output berkualitas pada lembaga pendidikan ditempat mereka bekerja. Namun tidak dapat dipungkiri sejalan dengan pesatnya perkembangan dunia pendidikan sekarang, berdampak pula pada tingginya tingkat kebutuhan hidup bagi para guru, sehingga guru mengharapkan sesuatu yang layak guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa insentif merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi setiap guru dalam meningkatkan kinerja dan pengabdianya kepada lembaga Pendidikan.

3. Pengaruh Pelatihan MGMP dan Insentif Terhadap Kinerja Guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup.

Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif menunjukkan pelatihan MGMP dalam kategori sedang yaitu dilihat dari nilai rata-rata skor angket pelatihan MGMP sebesar 67,04. Variabel insentif berdasarkan analisis deskriptif persentase diketahui bahwa nilai rata-rata skor angket insentif sebesar 58,54 juga termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan kesimpulan yang dapat diambil dari kinerja guru bahwa nilai rata-rata skor angket kinerja guru sebesar 63,62 termasuk dalam kategori sedang. Hasil penelitian ini juga menunjukkan ada pengaruh yang signifikan pelatihan MGMP dan insentif masing-masing terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup dengan keduanya dalam kategori tinggi.

Tetapi perbandingan dari kedua variabel independent yaitu variabel pelatihan MGMP dan variabel insentif yang paling tinggi tingkat pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah variabel insentif dengan indikator yang paling tinggi yaitu indikator kebutuhan dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh yang paling besar dalam variabel insentif adalah indikator kebutuhan dengan jumlah skor rata-rata tertinggi 211 atau 17,85%. Sedangkan skor yang paling rendah adalah indikator kinerja yaitu sebesar 16,02%. Hal ini menyimpulkan bahwa kebutuhan guru yang dalam hal ini insentif sangat mempengaruhi tingkat kinerja

guru, perkembangan zaman yang semakin lama semakin maju membuat kebutuhan ekonomi yang semakin lama semakin meningkat.

Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien determinasi simultan diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup secara simultan sebesar 71,89%, dengan demikian menunjukkan bahwa pelatihan MGMP dan insentif secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup. Sedangkan sisanya sebesar 28,11% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini yang menyimpulkan bahwa pelatihan MGMP dan insentif berpengaruh terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup. Berdasarkan analisis deskriptif persentase untuk variabel pelatihan MGMP dalam kategori sedang, artinya pelatihan yang diikuti guru sudah baik, dan hal tersebut menyebabkan kinerja guru yang baik. Dengan sering mengikuti pelatihan yang relevan sesuai dengan kebutuhan guru dapat meningkatkan kinerja guru. Produktifitas kerja guru salah satunya adalah keterampilan. Keterampilan dapat didapat dari pelatihan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas. Semakin sering tenaga kependidikan mengikuti pelatihan maka akan semakin terampil tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya⁹¹.

⁹¹ Mulyasa.

Begitupun untuk variabel insentif berdasarkan analisis deskriptif persentase dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor angket insentif sebesar 58,54 termasuk dalam kategori sedang dan insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan tingkat presentase 62,8% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh insentif yang tergolong tinggi terhadap kinerja guru, ini membuktikan bahwa kinerja guru sangat dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang diberikan oleh pihak sekolah kepada guru. Hal ini membuktikan bahwa setiap guru yang bekerja pada lembaga pendidikan, sangat mengharapkan pemberian insentif yang sesuai dengan tingkat kinerja dan pengabdian kepada lembaga pendidikan.

Ha (hipotesis kerja) dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup. Hasil analisis data dalam penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan MGMP dan insentif secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja guru, yang artinya Ha diterima. Maka hipotesis yang berbunyi ada pengaruh positif pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup diterima. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa simpulan antara lain:

1. Ada pengaruh yang signifikan pelatihan MGMP terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup secara parsial sebesar 53,3%.
2. Ada pengaruh yang signifikan insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup secara parsial sebesar 62,8%.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan MGMP dan insentif terhadap kinerja guru MTS Swasta se-Kecamatan Curup secara simultan sebesar 71,89 %. Sedangkan sisanya sebesar 28,11% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap pencapaian kinerja guru MTS Swasta yang optimal.

Dalam hakikatnya pengabdian guru di dalam setiap lembaga pendidikan, merupakan pekerjaan yang memiliki tanggung jawab besar untuk mengembangkan dan melahirkan output berkualitas pada lembaga pendidikan ditempat mereka bekerja. Guru dituntut untuk memiliki inovasi dan kreatifitas dalam mengajar agar selalu sejalan dengan perkembangan teknologi dimasa sekarang, guru harus memiliki keterampilan yang mumpuni dalam berbagai hal tidak hanya dalam proses belajar mengajar juga dalam menciptakan kepribadian yang baik para peserta didik. Maka dalam hal ini lah diperlukan suatu pelatihan

guna untuk melatih dan mengasah ilmu pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Pelatihan MGMP merupakan wadah dimana guru bisa bekerja sama dan bermusyawarah untuk memecahkan suatu masalah yang dialami peserta didik, tempat dimana guru bisa melatih dan mengasah keterampilannya dengan sesama guru mata pelajaran untuk menciptakan inovasi baru dalam proses belajar mengajar sesuai dengan perkembangan zaman. Namun tidak dapat dipungkiri sejalan dengan pesatnya perkembangan dunia pendidikan sekarang, berdampak pula pada tingginya tingkat kebutuhan hidup bagi para guru, sehingga guru mengharapkan sesuatu yang layak guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pelatihan MGMP dan insentif merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi setiap guru dalam meningkatkan kinerja dan pengabdianya kepada lembaga pendidikan.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pemerintah
 - a. Memberikan regulasi untuk pengembangan MGMP agar lebih efektif dalam pembinaan profesionalitas dan kualitas guru guna meningkatkan kinerja guru yang lebih baik.
 - b. Insentif dan imbalan yang diberikan harus disesuaikan dengan melihat dan menilai tingkat kualitas kinerja yang dikeluarkan oleh pegawai.
 - c. Insentif yang akan diberikan memiliki tingkat kelayakan dan keadilan dalam memenuhi kebutuhan hidup para guru, sehingga dapat mendorong dalam

meningkatkan kinerjanya.

2. Sekolah

Pihak sekolah diharapkan mampu mendorong para guru dalam meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan mengajarnya, dengan memberikan fasilitas penunjang yang memadai berupa sarana dan prasarana. Bagi kepala sekolah selaku Pembina sanggar MGMP disarankan untuk meningkatkan koordinasi baik kepada kanwil kemenag, kasi penmad, maupun pengawas untuk mengatur pembinaan MGMP sehingga akan lebih meningkatkan efektivitas dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Guru

Sebagai seorang pengajar dan pendidik, guru diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dan mampu bersikap profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Samana. *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta: Kanisius, 1994.
- Ahmadi, Lif Khoiru & Sofan, Amri. *Proses Pembelajaran Kreatif Dan Inovatif Dalam Kelas*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2010.
- Alma, Buchari. *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Cetakan ke. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Arifin, Muhammad 8 Barnawi. *Kinerja Guru Profesional, Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Bernadin, o., dan Russel, D. *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Edited by Andi Offset. Yogyakarta, 2016.
- C. M, Murray. "What Is Knowledge Management." Knowledge Praxis, 2002. <http://www.media-access.com/whatis.html>.
- Cascio, Wayne F. *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Edisi ke 4. Mc GrawHill, 1995.
- Danim, Sudarman. *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- Devi. "Hubungan Antara Aktifitas Mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Dan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan." *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 2012.
- "Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas Tahun 2008," 2008.
- E. Mulyasa. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- . *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Fathurrohman, Pupuh & Suryana, Aa. *Guru-Guru Profesional*. Cetakan ke. Bandung: PT Refika Aditama, 2012.
- Fitrianingrum. "Pengelolaan Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) IPA Tingkat SMP Di Kabupaten Bantul." *Universitas Negeri Yogyakarta*, 2015.
- Garry, Dessler. *Human Resource Management*. Fourth Edi. Prentice Hall Internasional, 2004.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP, 2009.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP, 2009.

- . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP, 2009.
- . *Aplikasi SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro, 2009.
- Gibson dan Keith Davis. *Prilaku Dalam Organisasi (Terjemahan Agus Dharma)*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Hamalik, Oemar. *Manajemen Pendidikan: Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- . *Manajemen Pendidikan Ketenaga Kerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. KE 2. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Kossen, Stan. *Aspek Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 1993.
- Malayu S. P, Hasibuan. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Mangkoesapoetra. “Pemberdayaan MGMP,” 2004. SebuahKeniscayaan.iierrr.blogspot.co.id/2012/04/organisasi-profesi-keguruan.html?m=1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2012.
- . *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2012.
- . *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mangkuprawira, T. B. Sjafri. *Manajemen SDM Strategi*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia, 2004.
- Manurung, Franciskus Josep. “Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Tanah Jawa Kabupaten Simalungun.” *Universitas HKBP NOMMENSEN Medan*, 2020, 14.
- Mathis, Robert L. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba: Jakarta, 2002.
- Milkovich, George T., John W. Boudreau. *Human Resource Management*. Edited by Richard D. Irwin. USA, 1997.

- Moehersiono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosdakarya, 2009.
- Mulyasa, H.E. *Guru Dalam Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- . *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*. Edited by Nita Nur Mulawati. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- . *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*. Edited by Nita Nur Mulawati. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- . *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*. Edited by Nita Nur Mulawati. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Nurudin, Syafruddin. *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum*. Ciputat: Quantum Teaching, 2005.
- P. Hersey & K. Blanchard. *Manajemen Perilaku Organisas (Terjemahan Oleh Agus Dharma)*. Erlangga, 1992.
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Panji, Anoraga. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rinka Cipta, 1998.
- Pratiwi, Asih. “Pengaruh Pelaksanaan MGMP IPA Terpadu Dan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru Bidang Studi IPA SMP/MTS Se- Kota Magelang.” Universitas Negeri Yogyakarta, 2010.
- Pribadi, Benny A. *Desain Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implementasi Model Addie*. Cetakan ke. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- Proctor John, Thornton William. *Training: A Handbook for Line Managers*. New York: American Management Association, 1961.
- Santoso, Yussy. *A Pratical Guidance to Executive Compensation Management*. Jakarta: PT. Gramedia, 2016.
- Sanusi, Achmad. *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Depdikbud IKIP Bandung, 1991.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cet. ke-5. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sikula, Andrew E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2000.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2000.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN, 1999.
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI, 2005.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Ke 1 cetak. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Soetjipto dan Rafli Kosasih. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sofariyah, Istinah. “Pengaruh Pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kinerja Guru PPKN SMA Kabupaten Malang Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 1 (2020).
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Steers, Richard M. *Efektivitas Organisasi Kaidah Peri Laku(Alih Bahasa Magdalena)*. Jakarta: Erlangga, 1985.
- Suci Nurdianti, Roro. “Pengaruh Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Pedagogik Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri Se Kota Bandung.” UPI, 2013.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.
- Sugiyono. *Business Research Methods*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Ke-4. Bandung: Alfabeta, 2009.
- . *Statitika Untuk Penelitian*. Cetakan Ke. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sukron, Muhammad. “Peran MGMP Dan Supervisor Dalam Supervisi Akademik Bagi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru PAI SMA/SMK Se- Kota Salatiga Tahun 2016.” *IAIN Salatiga*. IAIN Salatiga, 2016.
- Sulistyorini. “Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru.” *Ilmu Pendidikan* 28 (2001).
- Suparlan. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat, 2005.
- Toeti, Soekamto & Winataputra Udin S. *Teori Belajar Dan Model-MOdel Pembelajaran*. Jakarta: Ditjen Dikti, Depdiknas, 1995.
- Yamin, Martinis dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada, 2010.

- . *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada, 2010.
- . *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada, 2010.
- Yasmin, Martinis. *Strategi & Metode Dalam Model Pembelajaran*. Jakarta: Referensi GP Press Group, 2013.
- Zainal, Vhietzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Grafindo Persada, 2015.