

**PENGARUH PELAKSANAAN PELATIHAN
PENDAMPINGAN KURIKULUM 2013 TERHADAP
KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA (SMP) NEGERI 25 KOTA PEKANBARU**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Sains



OLEH :

NAMA : H E N D R I
NOMOR MAHASISWA : 187121004
BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Riau Program Studi Administrasi Publik peserta ujian komprehensif Penelitian yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HENDRI
NPM : 187121004
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian komprehensif ini beserta seluruh dokumentasi persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Tesis ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan butir 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian seminar yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang ada.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 23 November 2019
Pembuat Pernyataan



HENDRI



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau
Marpoyan, Pekanbaru, Riau

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 266 /A-UIR/5-PSTK/PPs/2019

Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : Hendri
NPM : 177121004
Program Studi : Ilmu Administrasi

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 20 November 2019 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Surat keterangan ini digunakan untuk syarat ujian tesis dan pengurusan surat keterangan bebas pustaka.

Mengetahui

Ketua Prodi.

Magister Ilmu Administrasi

Lilis Soriani, S.Sos., M.Si

Pekanbaru, 22 November 2019

Staff Perpustakaan



Sumardiono, S.IP

Lampiran:

- *Turnitin Originality Report*



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru 28284 Riau
Telp. (+62) (761) 674717 - 7047726 Fax. (+62) (761) 674717

**SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 439/KPTS/PPs-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI**

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :**
1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS - UIR.
 2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
 3. Bahwa nama-nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Peraturan Pemerintah Nomor : 60 Tahun 1999
 3. Keputusan Presiden Republik Indonesia :
 - a. Nomor : 85/M/1995
 - b. Nomor : 102/M/2001
 - c. Nomor : 238/M/2001
 4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional R.I. :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/D/2001
 5. Surat Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas R.I. :
 - a. Nomor : 2233/D/T/2003 Jo. Nomor : 5020/D/T/2010
 - b. Nomor : 631/D/T/2004 Jo. Nomor : 5021/D/T/2010
 - c. Nomor : 156/D/T/2007
 - d. Nomor : 2/Dit/Kep/1991
 - e. Nomor : 490/D/T/2007 Jo. Nomor : 5150/D/T/2011
 - f. Nomor : 4006/D/T/2007 Jo. Nomor : 5019/D/T/2010
 - g. Nomor : 4009/D/T/2007 Jo. Nomor : 7322/D/T/K-X 2012
 6. Statute Universitas Islam Riau Tahun 2013
 7. SK Dewan Pimpinan YLPI Daerah Riau :
 - a. Nomor : 007/Kep.D/YLPI-V/1993
 - b. Nomor : 135/Kep.A/YLPI-VII/2005
 8. SK Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 129/UIR/KPTS/2008

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :**
1. Menunjuk
 - a. Nama : **Dr. H. Nurman, S.Sos., M.Si** sebagai Pembimbing I
 - b. Nama : **Drs. Parjiyana, M.Si** sebagai Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa

Nama : **HENDRI**
 N P M : **187121004**
 Program Studi : **Ilmu Administrasi**
 Judul Tesis : **"PENGARUH PELAKSANAAN PELATIHAN PENDAMPINGAN KURIKULUM 2013 TERHADAP KINERJA GURU (Studi di SMP Negeri 25 Pekanbaru)".**

2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
 3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
 4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- KUTIPAN :** Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.

DITETAPKAN DI : PEKANBARU
 PADA TANGGAL : 03 Agustus 2019
 Direktur,

Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec.
 NPK. 92 11 02 199

Tembusan disampaikan kepada :

1. Bapak Kaprodi Wilayah I di Padang
2. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru
4. Sdr. Kepala Biro Keseluruhan UIR di Pekanbaru
5. Peringga DISK_BIMBINGAN_joc_Lindo

**PENGARUH PELAKSANAAN PELATIHAN PENDAMPINGAN
KURIKULUM 2013 TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 25 KOTA PEKANBARU**

Oleh : HENDRI

ABSTRAK

Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 sebagai salah satu bentuk upaya Pemerintah dalam memberikan pemahaman dalam pelaksanaan dan penerapan kurikulum 2013 agar kinerja guru dapat mengarah kearah yang lebih baik lagi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Didalam proses pendampingan, guru dilatih, dibina dan diamati oleh seorang pendamping dalam hal ini Instruktur Kota Pekanbaru guna menganalisa sejauhmana pemahaman yang dapat diserap oleh guru dalam pelaksanaan Kurikulum 2013 pasca pelatihan yang telah diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan pendampingan kurikulum 2013 terhadap kinerja guru, karena berdasarkan fenomena dilapangan masih terdapatnya siswa yang tinggal kelas dan rata-rata nilai kelulusan nasional yang belum maksimal.

Metodologi yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif yang dapat diukur oleh beberapa dimensi dari dua variabel dalam penelitian ini, yaitu pelatihan pendampingan kurikulum 2013 sebagai variabel X dan Kinerja Guru sebagai variabel Y. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan hasil penelitian menunjukkan : (1) Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru sudah menunjukkan angka yang optimal, dikarenakan angka total skor kuesioner dari indikator menunjukkan angka **2429** dan berkisar pada interval **2143-2646** dengan kategori Baik. (2) Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru sudah menunjukkan angka yang optimal, dikarenakan angka total skor kuesioner dari indikator menunjukkan angka **2414** dan berkisar pada interval **2143-2646** dengan kategori Baik. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan sebesar **0,472** atau sebesar **47,2%** Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain selain Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 ini.

Kata Kunci : Pelatihan Pendampingan 2013, Kinerja Guru

**THE INFLUENCE OF 2013 CURRICULUM COACHING TRAINING
IMPLEMENTATION OF TEACHER PERFORMANCE IN THE FIRST
MIDDLE SCHOOL (SMP) STATE 25 PEKANBARU CITY**

By : HENDRI

ABSTRACT

The 2013 of Curriculum Assistance Training as a form of Government efforts to provide understanding in the implementation and implementation of the 2013 of curriculum so that teacher performance can lead to a better direction in achieving the goals set in an organization. In the mentoring process, teachers are trained, fostered and observed by a mentor in this case the Pekanbaru City Instructor in order to analyze the extent of understanding that can be absorbed by teachers in the implementation the 2013 of Curriculum after the training has been given. This study aims to determine the effect the 2013 of curriculum assistance training on teacher performance, because based on the phenomenon in the field there are still students living in classes and the average national graduation score is not optimal.

The methodology used in this study is a quantitative method that can be measured by several dimensions of the two variables in this study, namely the 2013 curriculum assistance training as the X variable and Teacher Performance as the Y variable. The data analysis technique used is simple linear regression and the results of the study show : (1) The 2013 of Curriculum Mentoring Training at Junior High Schools 25 has shown an optimal number, because the total number of questionnaire scores from the indicators shows 2429 and ranges from 2143-2646 in the Good category. (2) Teachers' Performance in Junior High Schools 25 Pekanbaru City has shown an optimal number, because the total score of the questionnaire score from the indicator shows the number 2414 and ranges in the interval 2143-2646 with the Good category. (3) There is a significant influence of 0.472 or 47.2% the 2013 of Curriculum Mentoring Training on the Performance of Teachers in the Schools, the remaining 52.8% is influenced by other factors besides this 2013 of Curriculum Assistance Training.

Keywords: 2013 Mentoring Training, Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhirnya karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk Tesis ini dapat penulis selesaikan.

Tesis yang berjudul “Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru” ini penulis tulis dan ajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar Magister strata dua.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab perbab Tesis ini sesuai kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan darim para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian Tesis ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan salud dan terima kasih kepada :

1. Orang tua, Kakak, Abang, Adik, Istri dan kedua anak kami : Muhammad Kamil Sajana dan Annasya Kamila karena telah memberikan semangat dan dukungan baik secara moril dan materil kepada saya untuk menyelesaikan studi dengan tepat waktu.

2. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, Sh, MCL yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
3. Direktur Pasca Sarjana Universitas Islam Riau, Bapak Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada pasca sarjana Universitas Islam Riau yang beliau pimpin.
4. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Ibu Lilis Suriani, S.Sos, M.Si yang juga turut memberikan pengarahan kepada penulis dan yang selalu sabar mengarahkan dan membantu penulis selama menjalani studi
5. Dr. H. Nurman, S.Sos, M.Si selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini
6. Bapak Drs. Parjiyana, M.Si selaku Pembimbing II yang memberikan arahan, bimbingan dan masukan kepada penulis dan selalu mendukung dan mengingatkan penulis apabila lalai dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program studi Administrasi Publik Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang mana telah mendidik dan memberikan dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
8. Seluruh Staf, Karyawan/ti Tata Usaha Pasca Sarjana Universitas Islam Riau dan serta Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis

menyelesaikan Administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian Tesis ini.

9. Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru ibu Hj. Suwarni, M.Pd yang telah menerima penulis dengan tangan terbuka dan ramah tamah serta memberikan informasi dengan optimal
10. Teman-teman seperjuangan Jurusan Administrasi Publik angkatan XXI tahun 2018 khususnya kelas A, dan adik-adik tingkat yang tak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang selalu memberikan semangat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan Tesis ini.

Penulis bermohon kepada Yang Maha Kuasa semoga jasa baik Beliau semua dibalas dengan Rahmat dan Karunia yang setimpal, amin.

Akhir kata penulis berharap semoga Tesis ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa dan dapat menambah khasanah cakrawala pemikiran bagi para pembaca.

Wabillahitaufik walhidayah, wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru,
Penulis

HENDRI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka	
2.1.1 Administrasi	17
2.1.2 Organisasi	20
2.1.3 Manajemen	23
2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
2.1.5 Kinerja	
a. Pengertian Kinerja	29
b. Pengertian Kinerja Guru	33

2.1.6 Manajemen Kinerja	38
2.1.7 Pelatihan	45
2.1.8 Pendampingan	49
2.1.9 Kajian tentang Kurikulum 2013	51
2.1.10 Kerangka Dasar Kurikulum.....	53
2.1.11 Kajian Tentang Penerapan Kurikulum 2013	55
2.2 Kerangka Pemikiran.....	58
2.3 Hipotesis.....	59
2.4 Hasil Penelitian Terdahulu	60
2.5 Konsep Operasional	62
2.6 Operasional Variabel	66
2.7 Teknik Pengukuran	73
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tipe/Jenis Penelitian	78
3.2 Lokasi Penelitian.....	78
3.3 Populasi dan Sampel	79
3.4 Teknik Penarikan Sampel	81
3.5 Jenis dan Sumber Data	83
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	83
3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	85
3.8 Jadwal Kegiatan Penelitian	91

BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Ringkas SMP Negeri 25 Pekanbaru..... 92

4.2 Struktur Organisasi 97

4.3 Fungsi dan Tugas Organisasi 99

BAB V ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

5.1 Gambaran Subjek Penelitian / Identitas Responden109

5.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian.....112

5.3 Pembahasan.....132

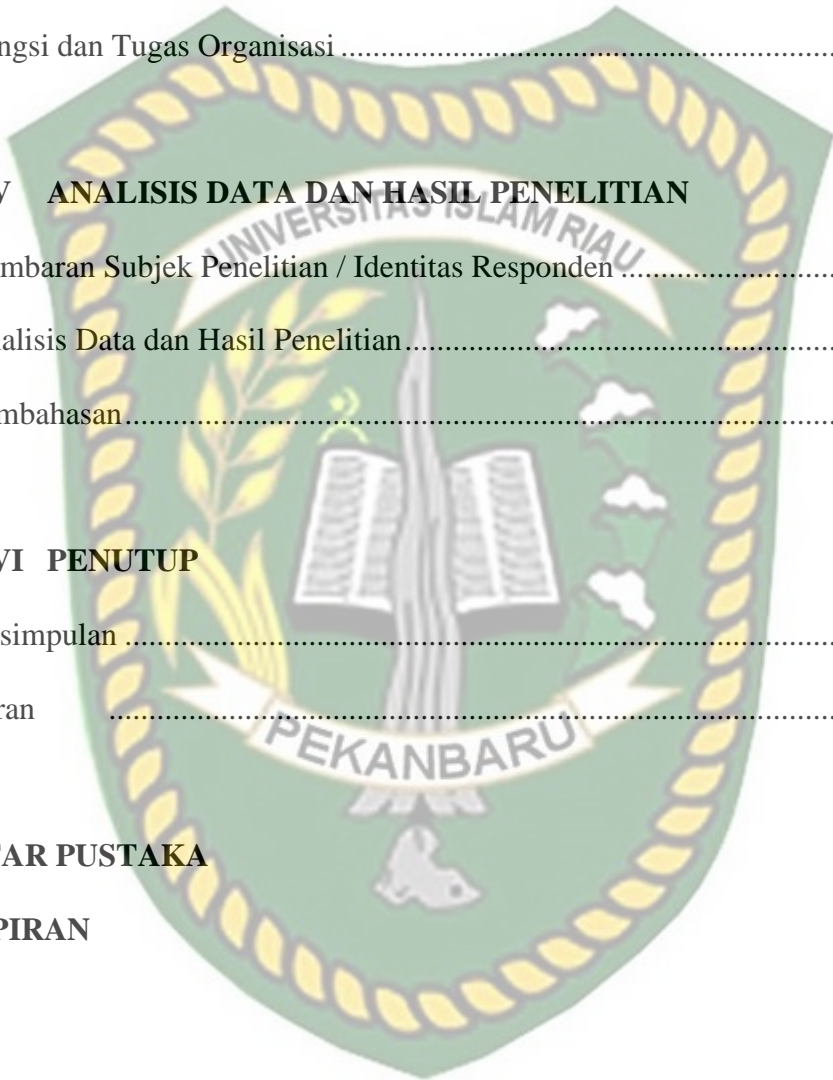
BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan140

6.2 Saran141

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kegiatan <i>In 1</i>	12
Tabel 2	Kegiatan <i>In 2</i>	12
Tabel 3	Kegiatan <i>On 1</i>	12
Tabel 4	Kegiatan <i>On 2</i>	13
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	65
Tabel 2.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian	72
Tabel 3.1	Rekapitulasi Data Guru SMP Negeri 25 Pekanbaru	85
Tabel 3.2	Ukuran sampel berdasarkan golongan	87
Tabel 3.3	Jadwal Kegiatan Penelitian Tahun Ajaran 2019/2020	96
Tabel 4.1	Keadaan Sarana Sekolah	97
Tabel 4.2	Profil Sekolah	99
Tabel 5.1	Identitas Responden	
	Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin	114
Tabel 5.2	Identitas Responden	
	Berdasarkan Kelompok Umur	115
Tabel 5.3	Identitas Responden	
	Berdasarkan Kelompok Golongan	116
Tabel 5.4	Hasil Seleksi Data	118
Tabel 5.5	Uji Validitas Variabel Pelatihan	
	Pendampingan Kurikulum 2013 (X)	120
Tabel 5.6	Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)	121
Tabel 5.7	Uji Reliabilitas Instrumen	123
Tabel 5.8	Distribusi Tanggapan Responden pada variabel	
	Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X)	128
Tabel 5.9	Distribusi Tanggapan Responden pada variabel	
	Kinerja Guru (Y)	133
Tabel 5.10	Hasil Uji Normalitas	

	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes.....	135
Tabel 5.11	Variabel Entered/Removed	136
Tabel 5.12	Model Summary	137
Tabel 5.13	Anova	137
Tabel 5.14	Koefesien.....	138



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Pemikiran	64
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	103



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Diluar organisasi perkembangan terus berkembang dengan ditandai berbagai perubahan yang sangat dinamis di beberapa sektor dalam kehidupan, seperti yang kita lihat pada bidang pemerintahan, bidang sosial, bidang ekonomi, dan bidang teknologi, semua hal itu memerlukan respond dan tanggapan yang realistis dari manajemen untuk bias menyesuaikan diri dengan segala perubahan-perubahan tersebut serta membawa organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya yang telah ditetapkan secara optimal. Pada aktivitas penting manajemen organisasi yang perlu diperhatikan adalah berkaitan dengan Menejemen Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya organisasi yang penting, bahkan belum bisa digantikan oleh sumberdaya-sumberdaya lainnya.

Karena Sumber Daya Manusia di dalam organisasi sangat penting, maka pengelolaan sumber daya ini merupakan bagian yang harus diprioritaskan dari kegiatan manajemen. Aspek pokok yang harus dilakukan pada manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek kinerja atau dengan kata lain “Manejemen kinerja”.

Manajemen Kinerja merupakan hal penting bagi organisasi karena inilah yang menentukan efektif atau tidaknya organisasi tersebut dan juga mencerminkan ukuran keberhasilan mencapai tujuan oleh pemimpin dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusianya.

Dari sudut pandang atau perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) disebutkan bahwa aspek penting dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, termasuk salah satunya adalah aspek program pelatihan. Pelatihan bagi guru adalah sebuah proses yang mengajarkan tentang pengetahuan dan keahlian sehingga dapat diharapkan akan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan agar semakin baik, terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Drs. M. Manullang Organisasi dalam arti dinamis disebut pengorganisasian, dan dalam arti statis disebut organisasi.

Berikut beberapa pendapat para ahli mengenai definisi dari organisasi :

1. Prof. Dr. Sondang P. Siagian

Organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang / beberapa orang yang disebut atasan dan seorang / sekelompok orang yang disebut dengan bawahan.

2. Drs. Malayu S.P Hasibuan

Organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja.

3. Prof. Dr. Mr Pradjudi Armosudiro

Organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

4. John. D. Millet

Organisasi adalah sebagai kerangka struktur dimana pekerjaan dari beberapa orang diselenggarakan untuk mewujudkan suatu tujuan bersama.

(Organization Is The Strucktural Framework Within Winch The Work Individuals is Carried on for the realization Of common Purpose)

Dari pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa ada 2 (dua) pendekatan yang digunakan dalam memaknai apa itu organisasi yang tidak lain adalah pendekatan secara struktural dan pendekatan behavioral atau perilaku. Pendekatan struktural memandang organisasi sebagai tempat/wadah sehingga dapat dikatakan pendekatan ini menyatakan organisasi sebagai sesuatu hal yang bersifat statis. Organisasi disini dapat juga diartikan sebagai tempat menyelenggarakan berbagai hal berupa kegiatan dengan objek yang jelas tentang susunan kedudukan, jabatan serta saluran wewenang dan pertanggungjawaban.

Lembaga Pendidikan dalam hal ini SMP Negeri 25 Kota Pekanbaru merupakan organisasi yang memiliki karakteristik layanan publik yang dapat kita lihat dari segi aktivitasnya yaitu memberikan layanan dalam bidang pendidikan. Untuk menunjang dan meningkatkan kinerja serta kualitas dalam melayani perlu adanya kegiatan program pelatihan.

Menurut Mathis (2002), Pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Artinya, program pelatihan merupakan proses untuk memberikan pengetahuan dan keahlian agar guru dapat terampil dan memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, guru akan merasa terbantu dalam mengerjakan pekerjaan dalam upaya mengembangkan tanggung jawabnya dimasa yang akan datang.

Dalam Kebijakan mengimplemntasikan Kurikulum 2013 melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 160 Tahun 2014 antara lain dimaksudkan agar penerapan Kurikulum 2013 di setiap satuan pendidikan dapat dilaksanakan secara baik, terencana dan dengan persiapan yang lebih matang. Pasal 4 pada peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 160 Tahun 2014 tersebut menyatakan bahwa: *Satuan pendidikan dasar dan pendidikan menengah dapat melaksanakan Kurikulum Tahun 2006 paling lama sampai dengan tahun pelajaran 2019/2020.* Artinya, hal tersebut memberikan peluang kepada setiap satuan pendidikan yang belum melaksanakan kurikulum 2013 untuk tetap melaksanakan Kurikulum 2006 sambil terus melakukan persiapan-persiapan hingga selambat-lambatnya pada tahun 2020 diharapkan seluruh sekolah mampu mengimplementasikan Kurikulum 2013 secara merata dan menyeluruh.

Sebagai perbandingan peneliti menjabarkan Karakteristik antara Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) 2006 yang sudah diterapkan sebelumnya dengan Karakteristik Kurikulum 2013 yang sedang diterapkan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 25 Kota Pekanbaru sebagai berikut :

A. Karakteristik Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) 2006

Menurut Mulyasa (2007:179-180) terdapat 4 karakteristik sebagai berikut:

1. Pemberian otonomi luas Kepada sekolah dan satuan Pendidikan

Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan memberikan otonomi luas kepada sekolah dan satuan pendidikan, disertai seperangkat tanggung jawab untuk mengembangkan kurikulum sesuai dengan kondisi setempat. Sekolah dan satuan pendidikan juga diberi kewenangan dan kekuasaan yang luas untuk mengembangkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik serta tuntutan masyarakat.

2. Partisipasi Masyarakat dan Orang Tua yang tinggi

Dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, pelaksanaan kurikulum didukung oleh partisipasi masyarakat dan orang tua peserta didik yang tinggi. Orang tua peserta didik dan masyarakat tidak hanya mendukung sekolah melalui bantuan keuangan, tetapi melalui komite sekolah dan dewan pendidikan merumuskan serta mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

3. Kepemimpinan yang Demokratis dan Profesional

Kepala sekolah dan guru-guru sebagai tenaga pelaksana kurikulum merupakan orang-orang yang memiliki kemampuan dan *integrity* profesional. Kepala sekolah adalah manajer pendidikan profesional yang bekerjasama dengan komite sekolah untuk mengelola segala kegiatan sekolah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan.

4. Tim kerja yang Kompak dan Transparan

Dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, keberhasilan pengembangan kurikulum dan pembelajaran didukung oleh kinerja tim yang kompak dan transparan dari berbagai pihak yang terlibat dalam pendidikan. Dengan demikian, keberhasilan KTSP merupakan hasil sinergi (*synergistic effect*) dari kolaborasi tim yang kompak dan transparan.

B. Karakteristik Kurikulum 2013

Menurut Mulyasa (2014, h. 6) kurikulum 2013 adalah kurikulum yang menekankan pada pendidikan karakter, terutama pada tingkat dasar yang akan menjadi fondasi pada tingkat berikutnya. melalui pengembangan kurikulum 2013 yang berbasis karakter dan berbasis kompetensi kita berharap bangsa ini menjadi bangsa yang memiliki nilai jual yang bisa ditawarkan kepada bangsa lain didunia

Karakteristik kurikulum 2013 sebagai berikut :

- 1) mengembangkan keseimbangan antara pengembangan sikap spiritual dan sosial, rasa ingin tahu, kreativitas, kerja sama dengan kemampuan intelektual dan psikomotorik;

- 2) sekolah merupakan bagian dari masyarakat yang memberikan pengalaman belajar terencana dimana peserta didik menerapkan apa yang dipelajari di sekolah ke masyarakat dan memanfaatkan masyarakat sebagai sumber belajar;
- 3) mengembangkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan serta menerapkannya dalam berbagai situasi di sekolah dan masyarakat;
- 4) memberi waktu yang cukup leluasa untuk mengembangkan berbagai sikap, pengetahuan, dan keterampilan;
- 5) kompetensi dinyatakan dalam bentuk kompetensi inti kelas yang dirinci lebih lanjut dalam kompetensi dasar mata pelajaran;
- 6) kompetensi inti kelas menjadi unsur pengorganisasi (*organizing elements*) kompetensi dasar, dimana semua kompetensi dasar dan proses pembelajaran dikembangkan untuk mencapai kompetensi yang dinyatakan dalam kompetensi inti;
- 7) kompetensi dasar dikembangkan didasarkan pada prinsip akumulatif, saling memperkuat (*reinforced*) dan memperkaya (*enriched*) antar mata pelajaran dan jenjang pendidikan (organisasi horizontal dan vertikal).

Berdasarkan paparan yang tersebut di atas, dapat penulis simpulkan bahwa karakteristik dari kurikulum 2013 terletak pada setiap pembelajarannya yang memiliki tujuan atau arah untuk mengembangkan sikap spiritual siswa, sikap sosial siswa, pengetahuan siswa dan keterampilan siswa sehingga dapat diterapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Dengan bekal pengalaman belajar yang didapatkan,

siswa akan menerapkannya dalam berbagai situasi di sekolah dan masyarakat. Selain itu, mata pelajaran pada Kurikulum 2013 akan saling memperkuat dan memperkaya antar yang satu dengan yang lain, begitu juga dengan setiap jenjang pendidikan akan saling memperkuat dan memperkaya pengetahuan yang ada di dalamnya.

Adapun tujuan Kurikulum 2013 sesuai dengan Permendikbud No. 69 Tahun 2013 Tentang Kerangka Dasar Dan Struktur Kurikulum Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah) adalah sebagai berikut :

“Mempersiapkan manusia Indonesia agar memiliki kemampuan hidup sebagai pribadi dan warga Negara yang beriman, produktif, kreatif, inovatif, dan afektif serta mampu berkontribusi pada kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan peradaban dunia.”

Dalam tujuan kurikulum 2013 tersebut diatas, siswa diharapkan dapat berpikir lebih kreatif, inovatif, cepat dan tanggap serta siswa dilatih untuk menumbuhkan keberanian dalam dirinya. Siswa akan ditempa kemampuannya dalam berlogika saat memecahkan suatu permasalahan. Kemudian dalam kurikulum 2013 ini juga dimasukkan unsur-unsur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara serta unsur keagamaan untuk membentuk karakter siswa.

Berdasarkan fenomena di lapangan menunjukkan bahwa guru SMP Negeri 25 Pekanbaru memiliki kinerja yang belum optimal diantaranya :

- a. Masih ada guru yang kurang berminat untuk menambah wawasan sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalnya terutama dibidang IT.
- b. Masih terdapat kelemahan dalam menerapkan metode yang tepat dan sesuai dengan materi yang akan disampaikan disaat pembelajaran.
- c. Dalam pemilihan strategi belajar ada faktor yang terlupakan, yaitu Faktor situasi dan kondisi siswa sebagai warga belajar.
- d. Dalam melaksanakan evaluasi pada akhir pembelajaran masih terasa kurang bahkan terlupakan karena tidak optimal dalam menentukan langkah pembelajaran.
- e. Rata-rata nilai kelulusan nasional yang masih belum maksimal, dan
- f. Masih terdapat juga siswa yang tidak naik kelas pada tiap tingkatan rombel.

Dalam upaya meningkatkan pemahaman dan pelaksanaan penerapan Kurikulum 2013 di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru, maka telah diselenggarakan Bimbingan Teknis Kurikulum 2013 secara bertahap. Yang dimana rangkaian kegiatannya adalah Program Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013, sebagai salah satu upaya dan proses pemberian bantuan teknis operasional yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran kepada guru yang diberikan oleh tim pendamping (IN, IP, dan IK) yang datang ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru.

Program pendampingan ini bertujuan sebagai upaya meningkatkan penguatan materi dalam memahami konsep Kurikulum 2013 serta memahami penerapannya di lapangan agar dapat membantu mengatasi berbagai kendala yang muncul pada saat pelaksanaan kegiatan tersebut di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru.

Pelaksanaan Pelatihan pendampingan Kurikulum 2013 telah dilakukan berkat dukungan dari beberapa pihak dan telah didukung secara keuangan melalui pemberian dana bantuan pemerintah untuk membiayai seluruh kegiatan pendampingan. Berkenaan dengan telah dilaksanakannya kegiatan Pendampingan Kurikulum 2013 di SMP Negeri 25 Pekanbaru sebagai sekolah yang terpilih untuk dapat menerapkan hasil pelatihan pendampingan yang telah diberikan dan peneliti ingin melihat sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMP Negeri 25 Pekanbaru serta sebagai bentuk akuntabilitas atas penggunaan anggaran bantuan pemerintah untuk pendampingan tersebut, peneliti menyampaikan laporan pelaksanaan kegiatan dan penggunaan anggaran bantuan pemerintah tersebut antara lain :

A. Sasaran

Sasaran kegiatan Pendampingan Sekolah Pelaksana Kurikulum 2013 Jenjang SMP di SMP Negeri 25 Pekanbaru adalah sekolah pelaksana Kurikulum 2013 Tahun 2017 dengan jumlah peserta 55 orang.

B. Pembiayaan

Sumber pembiayaan kegiatan Pendampingan Sekolah Pelaksana Kurikulum 2013 Jenjang SMP di SMP Negeri 25 Pekanbaru bersumber dari APBN yang disalurkan oleh LPMP Riau ke SMP Negeri 25 Pekanbaru.

C. Hasil yang Diharapkan

Hasil yang diharapkan agar dapat terlaksananya proses pendampingan pada Sekolah Pelaksana Kurikulum 2013 melalui pemberian Bantuan Pemerintah dalam hal membiayai pelaksanaan Pendampingan Kurikulum 2013 di Sekolah Pelaksana Kurikulum 2013 sebagai upaya meningkatkan penguatan materi dalam memahami konsep Kurikulum 2013 serta memahami penerapannya di lapangan agar dapat membantu mengatasi berbagai kendala yang muncul pada saat pelaksanaan kegiatan tersebut di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru.

D. Bentuk Kegiatan

Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 telah dilakukan dengan menggunakan strategi kegiatan *In-Service* dan kegiatan *On-Service*. Pendampingan *In-Service* diberikan sebanyak 2 (dua) kali dan pendampingan *On-Service* dilaksanakan sebanyak 2 (dua) kali. Setiap kali pendampingan diberikan waktu selama satu hari (7 Jam Pelajaran) dengan aktivitas Perencanaan, Pelaksanaan dan Penilaian Pembelajaran dengan urutan sebagai berikut :

1. Tahapan Perencanaan (*In-Service*)

Tahapan ini melakukan kegiatan bagi guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang akan diperiksa nantinya oleh Instruktur. Kemudian Instruktur nantinya akan mempersiapkan instrumen pembelajaran sebagai upaya tindak lanjut dalam perbaikan.

2. Tahap Pelaksanaan (*On-Service*)

Tahapan ini guru memberikan pembelajaran keruang kelas yang dimulai dari kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup. Kemudian Instruktur melakukan pengamatan selama proses pembelajaran tersebut.

3. Tahap Pemberian Nilai

Tahapan ini Instruktur akan menetapkan nilai atau skor untuk setiap komponen dari kinerja guru yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai nilai kinerja guru tersebut.

4. Tindak Lanjut

Setelah mendapatkan nilai tersebut, kemudian hasilnya akan dilakukan analisis, yang kemudian selanjutnya akan dilakukan pembinaan dan pengembangan.

Adapun tahapan pelaksanaan Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 sebagai berikut :

In-Service 1 → On-Service 1

In-Service 2 → On-Service 2

E. Realisasi Jadwal Kegiatan

Tabel 1 : Kegiatan In 1

No.	Nama Pendamping	Instansi	Jumlah Peserta	Tanggal Pelaksanaan	Tempat Pelaksanaan
1	Jamaliah, M.Pd.I	SMPN 14 Pekanbaru	55 Orang	17 September 2017	SMPN 25 Pekanbaru
2	Dra. Hanniyah	SMPN 27 Pekanbaru			
3	Zulkifal, M.Pd	SMPN 8 Pekanbaru			
4	Drs. Edi Netra	SMPN 23 Pekanbaru			
5	Jhon Darmi, S.Pd	SMP Cendana			

Tabel 2 : Kegiatan In 2

No.	Nama Pendamping	Instansi	Jumlah Peserta	Tanggal Pelaksanaan	Tempat Pelaksanaan
1	Jamaliah, M.Pd.I	SMPN 14 Pekanbaru	55 Orang	08 Oktober 2017	SMPN 25 Pekanbaru
2	Dra. Hanniyah	SMPN 27 Pekanbaru			
3	Zulkifal, M.Pd	SMPN 8 Pekanbaru			
4	Drs. Edi Netra	SMPN 23 Pekanbaru			
5	Jhon Darmi, S.Pd	SMP Cendana			

Tabel 3 : Kegiatan On 1

Nama Sekolah yang didampingi	Nama Instruktur Pendamping	Instansi	Tanggal Pelaksanaan
SMPN 25 PEKANBARU	1. Jamaliah, M.Pd.I	SMPN 14 Pekanbaru	18/09/2017
	2. Dra. Hanniyah	SMPN 27 Pekanbaru	19/09/2017
	3. Zulkifal, M.Pd	SMPN 8 Pekanbaru	20/09/2017

Tabel 4 : Kegiatan On 2

Nama Sekolah yang didampingi	Nama Instruktur Pendamping	Instansi	Tanggal Pelaksanaan
SMPN 25	1. Jamaliah, M.Pd.I	SMPN 14 Pekanbaru	09/10/2017
PEKANBARU	2. Dra. Hanniyah	SMPN 27 Pekanbaru	10/10/2017
	3. Zulkifal, M.Pd	SMPN 8 Pekanbaru	11/10/2017

F. Hasil Yang telah dicapai

Selama pelaksanaan pelatihan pendampingan Kurikulum 2013 di SMP Negeri 25 Pekanbaru diperoleh hasil yaitu jumlah guru yang telah didampingi oleh Instruktur Kota di sekolah pelaksana Kurikulum 2013 di SMP Negeri 25 Pekanbaru Kota Pekanbaru berjumlah 55 guru.

Perlu disadari bahwa proses belajar mengajar di kelas yang dibebankan kepada guru bukanlah pekerjaan yang ringan. Mereka menghadapi peserta didik yang memiliki potensi beraneka ragam, yang tentunya memerlukan pelayanan yang beragam pula. Disisi lain kondisi sosial dan lingkungan yang berbeda pada peserta didik menjadikan pihak guru harus lebih dinamis dan kreatif, agar tidak terjadi berbagai permasalahan dalam proses belajar mengajar yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil belajar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 di SMP Negeri 25 Kota Pekanbaru ?
2. Bagaimanakah Kinerja Guru di SMP Negeri 25 Kota Pekanbaru ?
3. Bagaimanakah Pengaruh Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 25 Kota Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pelaksanaan Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 di SMP Negeri 25 Kota Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Guru di SMP Negeri 25 Kota Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 25 Kota Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Akademik

Memberikan pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh pelatihan pendampingan Kurikulum 2013 terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 25 Kota Pekanbaru yang diharapkan mampu membantu memperlancar proses penyusunan hingga selesai.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi SMP Negeri 25 Kota Pekanbaru diharapkan dapat memberikan saran atau masukan kepada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru guna mengevaluasi pelaksanaan pelatihan pendampingan Kurikulum 2013 agar menjadi lebih baik.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan oleh guru sebagai bahan masukan dalam proses pelaksanaan Kurikulum 2013 di SMP Negeri 25 Kota Pekanbaru

c. Manfaat Teoritis

1. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan baru khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Untuk lembaga pendidikan diharapkan menjadi sumbangan pemikiran mengaplikasikan berbagai teori dan kontribusi bagi pengembangan ilmu, khususnya bidang pelayanan publik
3. Sebagai bahan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan objek yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada kajian di bab ini, peneliti akan memaparkan berbagai macam teori – teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

2.1.1 Administrasi

Menurut Hick dan Gullet, 1975 teori Administrasi adalah bagian kedua dari tiga dasar teori klasik organisasi yang dimana terdapat perbedaan yang dibiaskan pada praktek manajerial dalam teori administrasi. Mengingat teori birokrasi memberikan penjelasan organisasi yang dibangun secara “ideal”, teori administrasi merumuskan strategi spesifik untuk menerapkan struktur birokrasi. Teori administrasi Menurut Hick dan Gullet, 1975 ini menerjemahkan banyak prinsip dasar model birokrasi secara deskriptif kedalam prinsip praktek manajerial perspektif, buktinya administrasi memiliki gelar populer sebagai “prinsip manajemen”.

Dalam Oxford Advanced Learner’s Dictionary of Current English (1974) Secara etimologi istilah administrasi berasal dari bahasa Inggris yakni dari kata *administration* yang bentuk infinitifnya *to administer*., kata *to administer* diartikan sebagai *to manage* (mengelola) atau *to direct* (menggerakkan).

Menurut Suprayogi 2011:2, “Administrasi adalah dua orang atau lebih yang bersatu guna mencapai tujuan secara bersama-sama” Sedangkan menurut Siagian, 2008, “Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerja demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya”.

Berikut adalah beberapa penjelasan tentang Administrasi dalam makna sempit dan makna luas :

1. Administrasi Dalam Makna Sempit

Menurut Silalahi, 2005 :5 “Administrasi dalam arti sempit merupakan penyusunan dan pencatatan serta informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam hubungan satu sama lain. Data dan informasi yang dimaksud berhubungan dengan aktivitas organisasi, baik untuk kepentingan intern maupun ekstern”.

Menurut Handayani dalam Masry, 2003:14, administrasi dalam arti sempit yaitu berasal dari kata “*administrative*” (bahasa Belanda) yaitu meliputi kegiatan : catat mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan/crucial work. Jadi, tata usaha adalah bagian kecil dari kegiatan administrasi dalam arti luas.

2. Administrasi Dalam Arti Luas

Menurut Silalahi, 2005 : 7, Administrasi dalam arti luas merupakan kegiatan kerja sama yang dilaksanakan oleh sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber-sumber untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Administrasi dalam arti luas dapat ditinjau dari 3 (tiga) sudut pandang pengertian, yaitu :

- a. Proses
- b. Fungsi, dan
- c. Kepranataan (*Institution*)

Dilihat dari perspektif Proses Menurut Silalahi 2005, administrasi merupakan keseluruhan proses yang dimulai dari proses pemikiran, perencanaan, pengaturan, penggerakan/bimbingan, pengawasan sampai dengan proses pencapaian tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan, orang harus memikirkan terlebih dahulu, kemudian mengatur/menentukan bagaimana caranya untuk mencapai tujuan itu lalu pencapaiannya sendiri sampai tujuan yang dikehendaki. Keseluruhan aktivitas-aktivitas tersebut dirangkum dalam suatu pengertian administrasi.

Ditinjau dari sudut fungsi atau tugas Menurut Silalahi, 2005 : 7, Administrasi berarti keseluruhan tindakan (aktivitas) yang harus dilakukan dengan sadar oleh seseorang atau kelompok organisasi yang berkedudukan sebagai “administrator” atau yang menduduki manajemen puncak suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli yang tersebut diatas dapat penulis simpulkan bahwa adminisrasi merupakan aktivitas yang terdiri dari proses, fungsi dan organisasi yang digunakan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Organisasi

Menurut Champaux:2003, Organisasi adalah suatu sistem, mempunyai struktur dan perencanaan yang dilakukan dengan penuh kesadaran, didalamnya orang-orang bekerja dan berhubungan satu sama lain dengan suatu cara yang terkoordinasi, kooperatif dan dorongan-dorongan guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi sebagai suatu sistem, yang berarti kita memandangnya terdiri dari unsur-unsur yang saling berhubungan dan terkait antara satu dengan yang lainnya serta didalamnya terdapat sub-sub sistem. Sedangkan struktur disini menggambarkan bahwa didalam organisasi terdapat suatu kadar formalitas dan adanya pembagian tugas atau peranan yang harus diperankan oleh anggota-anggota kelompoknya.

Menurut Thompson dalam Thoha : 1992, Organisasi adalah *“an organization is a highly rationalized and impersonal integration of a large number of specialists to achieve some announced specific objective”*. Sedangkan pandangan lain, seperti yang dikemukakan oleh Robbins : 2000. Dijelaskan bahwa : *“an organization is a consciously coordinated social entity, with a relatively indentifiable boundry, that functions on a relatively continuous basis to acvhieve a common goal or set of goals”*.

Dari paparan tersebut diatas, terlihat sudut pandang yang berbeda, Thompson dalam Thoha (1992), menjelaskan bahwa organisasi dengan penekanan pada tingkat rasionalitas dalam kerjasama yang saling terkoordinasi, dengan menekankan pentingnya pembagian tugas sesuai keahlian masing-masing anggota organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2000), menjelaskan bahwa organisasi sebagai kesatuan sosial, yaitu terdiri dari orang atau kelompok orang yang berinteraksi satu sama lain. Pola interaksi yang diikuti oleh anggota organisasi tidak timbul begitu saja, melainkan telah dipikirkan terlebih dahulu.

Organisasi menurut Robbins (2000) juga merupakan tata hubungan sosial. Dalam hal ini seorang individu melakukan proses interaksi dengan sesamanya didalam organisasi, baik antara pimpinan dan anggota maupun antar anggota sendiri. Organisasi mempunyai pembatasan-pembatasan tertentu. Setiap anggota organisasi melakukan hubungan interaksi dengan yang lainnya tidaklah didasarkan atas kemauan sendiri, melainkan dibatasi oleh peraturan tertentu.

Sedangkan menurut Thompson dalam Thoha (1992) Organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan. Dengan adanya tata aturan setiap organisasi dapat lebih mudah dibedakan suatu organisasi dengan kumpulan kemasyarakatan.

Dilanjutkan juga oleh Thompson dalam Thoha (1992) Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur, yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu, adanya tingkatan mulai dari pimpinan sampai pada bawahan atau staf.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa orang-orang yang terlibat dalam organisasi harus tunduk dan patuh pada suatu aturan untuk menjalin kerjasama yang baik dan saling berinteraksi dalam upaya mencapai suatu tujuan bersama.

Menurut James A.F Stoner (1996:113) langkah-langkah dalam proses pengorganisasian terdiri dari lima langkah sebagai berikut :

1. Memperinci seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Karena organisasi itu dibentuk berdasarkan suatu tujuan, maka kita harus merinci seluruh pekerjaan yang akan dilakukan agar dalam proses pencapaian tujuan bisa sesuai dengan apa yang dikerjakan dalam organisasi.
2. Membagi pekerjaan ke dalam aktivitas-aktivitas yang secara logis dan menyenangkan dapat dilakukan oleh seseorang atau oleh sekelompok orang. Biasanya dalam organisasi yang telah merinci pekerjaan apa yang akan dilakukan, organisasi tersebut akan membagi pekerjaan tersebut ke dalam bidang-bidang tertentu, dengan kata lain yaitu pekerjaan dikelompokkan sesuai kualifikasinya lalu di bagi ke dalam bidang-bidang dalam organisasi. Bidang-bidang itu yang akan mengerjakan tugas tersebut.
3. Mengkombinasikan pekerjaan anggota organisasi dalam cara yang logis dan efisien. Setelah dibagi pekerjaan, maka perlu dibagi bagian-bagian atau divisi-divisi organisasi untuk melaksanakan pembagian pekerjaan tersebut.
4. Penetapan mekanisme untuk mengkoordinasi pekerjaan anggota organisasi dalam satu kesatuan yang harmonis. Setelah berhasil membagi pekerjaan sesuai bidang organisasi, maka perlu dilakukan koordinasi antar bidang dan pengurus organisasi

agar mempermudah pelaksanaan pekerjaan. Terkadang ada suatu bidang dalam organisasi yang akan membutuhkan sumber daya yang sama atau data yang sama, itulah perlunya koordinasi.

5. Memonitor efektivitas organisasi dan pengambilan langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi adalah suatu kesatuan yang terdiri dari individu-individu yang terstruktur dan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing.

2.1.3 Manajemen

Salih, 1989 menjelaskan bahwa Manajemen memiliki peran penting dalam menggerakkan segala sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Karena itu dalam menjalankan suatu organisasi, segala macam aktifitas yang telah direncanakan sangat berkepentingan sekali dengan manajemen, dan manajemen sangat erat sekali kaitannya dengan kepemimpinan, peranan antar pribadi, pemberi informasi dan pengambilan keputusan sehingga proses manajemen dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diinginkan, jadi menurut Salih : 1989, Setiap individu pasti mengharapkan agar suatu kegiatan dapat mencapai tujuannya secara efektif. Agar hal tersebut dapat tercapai, maka diperlukan pengaturan yang baik, demikian juga kegiatan atau pelayanan bidang pendidikan memerlukan pengaturan yang baik, agar tujuan tiap kegiatan atau program itu dapat tercapai dengan baik pula.

Menurut Salih : 1989, Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Masih menurut Salih 1989, Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu *menagement*, yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Efektif dalam hal ini adalah untuk mencapai tujuan sesuai perencanaan dan efisien untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan terorganisir.

Dalam buku Salih, 1989: 9 menyebutkan bahwa sebagai alat pencapai tujuan, organisasi itu tidak boleh tinggal diam atau statis, melainkan harus bergerak melalui beberapa proses yang dinamakan manajemen, dengan kata lain bahwa manajemen itu merupakan penggerak dalam tubuh organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan terlebih dahulu. menurut Salih bahwa manajemen adalah sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen itu merupakan suatu kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi dan mengatur orang lain, diarahkan atau dikelompokkan kepada sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu, baik berupa sumber daya manusia atau sumber daya lainnya melalui

tindakan-tindakan berantai dari mulai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Dengan demikian diharapkan tujuan itu dapat dicapai dengan cepat, tepat serta sesuai dengan rencana.

pengertian manajemen menurut, Melayu S.P. Hasibuan, 1995:3 adalah :

“Management is a distinct process consisting of planing, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being ang other resources”. Artinya :

“Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah proses yang sistematis, terkoordinasi dan koperatif dalam usaha-usaha memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan lebih dahulu.

Menurut James A.FStoner, Manajemen merupakan proses dalam membuat suatu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta memimpin berbagai usaha dari anggota entitas/organisasi dan juga mempergunakan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pendapat dari James A.F Stoner tersebut menyebutkan bahwa manajemen mempunyai tujuan yang ingin dicapai, manajemen dilakukan oleh dua orang atau

lebih yang mempunyai tujuan yang sama. Kegiatan manajemen yang baik dilaksanakan dengan koordinasi yang baik dimulai dari perencanaan sampai memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Menurut T. Hani Handoko, ada tiga alasan utama mengapa manajemen diperlukan:

1. Manajemen diperlukan agar tujuan pribadi dan organisasi dapat tercapai
2. Berikutnya, manajemen juga diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran, dan kegiatan, yang saling bertentangan dari pihak yang punya kepentingan dalam organisasi.
3. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi

Menurut Dharma Setyawan Salam, 2004: 11 dalam G.R. Terry dalam bukunya *Principles of Management* bahwa :

“Management is a distinct process consisting of planing, organizing, actuating, and controlling, utilizing in each both science and art, and followed on order to accomplish predetermined objectives”. Artinya :

“Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen diartikan sebagai suatu proses, yaitu serangkaian tindakan, kegiatan, atau pekerjaan yang mengarah kepada beberapa sasaran tertentu melalui pemanfaatan baik berupa ilmu maupun berupa seni seperti, kemampuan dan kemahiran dalam mengerjakan tugas-tugas, mempunyai cita rasa yang tinggi dalam pembangunan dari segala bidang dan memiliki penampilan yang spesifik sebagai pemimpin. Oleh karena itu, sebagai substansi manajemen dikenal istilah kepemimpinan, sedangkan sebagai substansi kepemimpinan adalah pengambilan keputusan.

2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

B. Siswanto Sastrohadiwiryo menjelaskan Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat penting dalam suatu organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai dengan bantuan sumber daya manusia, karena itu berbagai pendekatan manajemen harus dilakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu dengan mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan, agar manusia yang ada dan setiap individu dapat memberikan sumbangan terhadap organisasi.

Menurut *Stoner dan Wenkel* yang dikutip oleh B. Siswanto Sastrohadiwiryo dalam bukunya *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (2001:22) definisi manajemen sebagai berikut :

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut *Wayne F. Cascio* yang dikutip oleh Bambang Wahyudi (2002:10) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, sebagai berikut :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, penerimaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan baik individu maupun organisasi”.

Menurut Bambang Wahyudi (2002:01) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, adalah :

“Manajemen Sumber Daya Manusia diartikan sebagai ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia yang tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi yang bersangkutan”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:10) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, mengatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dari seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja yang saling berinteraksi antara perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian

fungsi manajemen secara efektif dan efisien dengan mewujudkan tujuan individu, karyawan dan masyarakat yang telah ditetapkan.

2.1.5 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

kinerja merupakan Suatu kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut ada beberapa definisi mengenai kinerja.

Menurut Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....output drive from processes, human or otherwise”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kemudian dilanjutkan oleh Mulyasa bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Selain itu menurut Mulyasa kinerja juga merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam pencapaian sasaran yang telah di rumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang optimal.

Menurut Wibowo (2010: 7) Kinerja berasal dari pengertian performance yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagai mana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil

yang di capai dari pekerjaan tersebut.atau apa yang di kerjakan dan bagai mana mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Menurut Mahmudi dalam Martinis Yamin (2010:109) Pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun swasta. Tujuan di lakukan penelitian kinerja di sektor publik menurut Martinis Yamin (2010:109) adalah :

- 1) Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi.

Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak (mile stone) yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan juga menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai dengan arah atau penyimpangan dari tujuan yang di tetapkan.

- 2) Menyediakan sarana pembelajaran pegawai.

Pengukuran kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang bagai mana seharusnya mereka bertindak, dan memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, skill atau pengetahuan kerja yang harus di miliki pegawai untuk mencapai hasil kerja yang terbaik.

- 3) Memperbaiki kinerja periode berikutnya.

Pengukuran kinerja dilakukan sebagai sarana pembelajaran untuk perbaikan kinerja di masa yang akan datang. Penerapan system pengukuran kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi di dalam organisasi. Untuk menciptakan atmosfir itu di perlukan perbaikan kinerja secara terus menerus.

- 4) Memberikan pertimbangan yang sistimatik dalam pembuatan keputusan pemberian reward dan punishment.

Pengukuran kinerja bertujuan untuk memberikan dasar sistimatik bagi manajer untuk memberikan reward. Organisasi yang kinerjanya tinggi berusaha menciptakan sistim reward, insentif, dan gaji yang memiliki hubungan yang jelas dengan knowledge, skill dan kontribusi individu terhadap kinerja organisasi.

- 5) Motivasi pegawai

Pengukuran kinerja bertujuan meningkatkan motivasi pegawai. Dengan adanya pengukuran kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi akan memperoleh reward. Reward tersebut memberikan motivasi untuk pegawai untuk berkinerja lebih tinggi dengan harapan kinerja yang tinggi akan memperoleh kompensasi yang tinggi.

- 6) Menciptakan akuntabilitas publik.

Pengukuran kinerja merupakan salah satu alat untuk mendorong terciptanya akuntabilitas publik. Kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja. Pelaporan informasi kinerja sangat penting baik bagi pihak

internal maupun eksternal. Bagi pihak internal,manajer membutuhkan laporan kinerja dari sifatnya untuk meningkatkan akuntabilitas manajerial dan akuntabilitas kinerja,bagi pihak eksternal,informasi kinerja tersebut di gunakan untuk mengevaluasi kinerja organisasi, menilai tingkat transparansi dan akuntabvilitas publik.

Sardiman (2010;163) guru sebagai tenaga professional di bidang pendidikan,di samping memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual,juga harus mengetahui dan melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis, terutama kegiatan mengelola dan melaksanakan interaksi belajar mengajar. Dalam kegiatan ini guru harus memiliki dua modal dasar yakni kemampuan mendesain program dan keterampilan mengkomunikasikan program itu kepada anak didik. Dua modal ini telah terumuskan di dalam sepuluh kompetensi guru.

Peningkatan kinerja menurut Bangun (2012:231) merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi pekerjaan maupun para pekerja. Masih menurut Bangun (2012:231), “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*).”

Sedangkan menurut Lawler dan Poter dalam buku Suwatno dan Priansa (2013,196) mengatakan bahwa kinerja adalah: “*Succesful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

b. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil 18 pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Pendapat lain diutarakan Soedijarto (1993) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru.

Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru yang tertuang dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik. Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Di dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen juga dijelaskan Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure); dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill). Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran.

Kinerja guru menurut Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto : 1997 adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan Penilaian pembelajaran.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Malthis dan Jackson (2001: 82) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. “Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) Kemampuan mereka. 2) Motivasi. 3) Dukungan yang diterima. 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. 5) Hubungan mereka dengan organisasi”.

Sedangkan menurut Menurut Gibson (1987) masih dalam Wikipedia menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. “Tiga faktor tersebut adalah: 1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang). 2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja). 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau reward system)”.

Selanjutnya menurut pendapat yang dikemukakan oleh Surya (2004: 10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatar belakangi oleh beberapa faktor

antara lain : (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa banyak terdapat faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru selain dari Pemberian Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013.

d. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Hani Handoko : 1994, Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Hani Handoko (1994: 135) menjelaskan bahwa, “penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Masih menurut Hani Handoko : 1994, 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. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai.

Menilai kinerja guru menurut Hani Handoko : 1994, adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok

mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

e. **Manfaat Penilaian Kinerja Guru**

Menurut Mangkupawira : 2001, Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut.

Menurut Mangkupawira (2001: 224), manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah: (1) perbaikan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penetapan; (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) efisiensi proses penempatan staf; (7) ketidakakuratan informasi; (8) kesalahan rancangan pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang sama; (10) tantangan-tantangan eksternal; (11) umpan balik pada SDM.

Sedangkan Mulyasa (2007: 157) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan: “Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik

terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja penting dilakukan untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

2.1.6 Manajemen Kinerja

a. Pengertian Manajemen Kinerja

Menurut Stooner yang dikutip oleh Sulistryorini dalam buku manajemen pendidikan islam, manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi

dan pengguna sumber daya- sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan Menurut Melayu S. P. Hasilbuan yang dikutip oleh Saefullah dalam buku manajemen pendidikan islam, manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Kinerja berasal dari pengertian performance, diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kinerja. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (implementasi dari rencana yang telah disusun) untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Armstrong dan Baron, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut para ahli yang dikutip oleh Uhar Suharsaputra, manajemen kinerja menurut Bacal adalah komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan, antara seorang karyawan dengan penyelia langsungnya. Sedangkan menurut Wibowo manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan

visi bersama dan pendekatan strategis secara terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dapat mendorong pada pengembangan dan peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dan berkualitas, melalui komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan dengan bawahan yang sejalan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

b. Tujuan dan Manfaat Manajemen Kinerja

1) Tujuan Manajemen Kinerja

Menurut Sheila J. Costello, yang dikutip oleh Lijan Poltak dalam buku kinerja pegawai, tujuan mengalir dari atas kebawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi, dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, selanjutnya tujuan jangka panjang tersebut ditindak lanjuti dengan tujuan tahunan. Tujuan tahunan ditindak lanjuti oleh tujuan divisi, bagian, seksi, dan pada akhirnya oleh seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi, tim dan individu dalam suatu keterkaitan, agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dalam kurun waktu tertentu.

2) **Manfaat Manajemen Kinerja**

Menurut Sheila J. Costello, yang dikutip oleh Lijan Poltak dalam buku kinerja pegawai, Manajemen kinerja dapat memberikan keuntungan ke berbagai pihak, baik manajer, pegawai, maupun perusahaan.

Menurut Wibowo manfaat kinerja bagi organisasi antara lain: menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan dan pelayanan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya.

Menurut Wibowo Manfaat manajemen kinerja bagi manajer antara lain: mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang, menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial bagi staf, mengusahakan dasar untuk membantu pegawai yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan atasan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi. Sedangkan manfaat manajemen kinerja bagi individu antara lain: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk bekerja dengan baik, membantu untuk mengembangkan kemampuankerja, menggunakan waktu sebaik mungkin, menjadi landasan untuk pengukuran kinerjanya.

c. Siklus Manajemen Kinerja

Menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, siklus manajemen kinerja terdiri dari 3 bagian, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

1) Perencanaan kinerja

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting dalam manajemen kinerja. Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, perencanaan merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan.

Langkah-langkah dalam membuat sebuah perencanaan yang baik yakni: yang pertama adalah situational analysis, dilanjutkan dengan alternative goals and plans, kemudian langkah yang selanjutnya adalah goal and plan evaluation, tahap yang keempat goal and plan selection, dan diakhiri dengan implementation. Sedangkan menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, dalam performance planing ditetapkan tujuan, sasaran dan standar kinerja. a) Menetapkan tujuan adalah sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerjaan individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya.

2) Pelaksanaan Kinerja

Menurut Terry yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam buku manajemen strategik, menggerakkan merupakan aktivitas merangsang anggota kelompok agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Pada tahap pelaksanaan Menurut Terry yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam buku manajemen strategik, manajer mengamati dan memonitor kinerja orangnya, memuji kemajuan dan mengarahkan ulang apabila diperlukan. Sehingga dalam hal ini, kepala sekolah sebagai Manager dan Pemimpin pendidikan di sekolahnya berhak dan perlu memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan teguran kepada bawahan dalam hal guru dan tenaga lainnya, jika ada kegiatan yang tidak sesuai dengan jalur – jalur yang telah ditetapkan. Namun demikian, bimbingan dan arahan jangan sampai membuat guru dan tenaga lainnya menjadi amat terkekang dalam melaksanakan kegiatan, sehingga tidak mencapai sasaran.

3) Evaluasi kinerja

Menurut Dessler yang dikutip oleh Sudarmanto dalam buku kinerja dan pengembangan kompetensi SDM, Untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi suatu rencana pengelola harus melakukan evaluasi. Evaluasi kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan. Evaluasi kinerja merupakan tahapan yang penting dalam manajemen kinerja. Evaluasi kinerja dapat dilakukan oleh pegawai itu sendiri (self-assessment) ataupun oleh

pimpinan. Karena pemimpin perlu menggali data dan informasi yang akurat yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Agar dilakukannya evaluasi kinerja mendapatkan hasil yang baik, pemimpin melakukan review karena review bisa menjadi gambaran akan kondisi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi salah satu informasi untuk penilaian kinerja.

Menurut Dessler, yang dikutip oleh Sudarmanto dalam buku kinerja dan pengembangan kompetensi SDM, penilaian prestasi kinerja adalah suatu proses yang meliputi: (1), penetapan standar prestasi kerja; (2), penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar; (3) memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karena menurunnya prestasi kerja.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa evaluasi kinerja merupakan kegiatan untuk menilai pekerjaan yang dilakukan seseorang, apakah sudah dilakukan dengan baik atau kurang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Secara singkat penulis menyimpulkan manajemen kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan kepentingan-kepentingan individu sehingga bisa untuk memastikan bahwa antara tujuan individu dan organisasi sama.

2.1.7 Pengertian Pelatihan

a. Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh **Mangkunegara (2005)** adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Sedangkan menurut **Rivai (2004)** Pelatihan merupakan Bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlakudalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Program pelatihan (*training*) menurut (Umar, 2004:12) merupakan program memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Program latihan dan pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi gap antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja untuk karyawan dalam mencapai sasaran kerja.

Sedangkan menurut Saondi dan Suherman, 2010:79 menjelaskan untuk meningkatkan profesionalisme guru, perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru.

Menurut Barnawi dan Arifin (2014:80) Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru. Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan. Artinya, jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa saja yang masih rendah. Pelatihan akan berlangsung optimal jika dirancang sesuai dengan kebutuhan, metode dan waktu yang tepat. Pelatihan sangat cocok bagi guru yang memiliki potensi tinggi tetapi masih lemah dalam pengetahuan dan keterampilannya.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu cara atau proses yang memberikan pelajaran untuk memperbaiki kinerja guna meningkatkan kemampuan dan melakukan pekerjaan agar menjadi lebih baik.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Gery Dessler dalam barnawi dan Arifin (2014: 82) Pelatihan yang efektif dapat dilakukan dengan lima cara:

1. Analisis kebutuhan

Digunakan untuk mengetahui keterampilan yang spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya

2. Merancang instruksi

Bertujuan untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk modul, latihan dan aktivitas, yang menggunakan teknik dengan pelatihan kerja langsung dan mempelajarinya dibantu dengan computer

3. Melakukan validasi

Program pelatihan dengan menyajikannya ke beberapa pegawai yang bisa mewakilinya.

4. Implementasi Pelatihan

Implementasi pelatihan yaitu menerapkan rencana pelatihan yang telah divalidasi dan ditetapkan

5. Evaluasi dan tidak lanjut

Artinya aktivitas yang mana manajemen melakukan penilaian efektivitas pelatihan. Efektif tidaknya pelatihan perlu dicermati, jika efektif dapat diberikan penghargaan, tetapi jika kurang efektif tentu saja perlu dicari penyebabnya dan diberikan masukan untuk perbaikan di masa mendatang.

Menurut Barnawi dan Arifin, 2014:82, Hal yang sangat menentukan dalam pelaksanaan pelatihan adalah bagaimana organisasi melihat dan memperlakukan kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, strategi utama dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan ialah dengan menjadikan sekolah sebagai organisasi pembelajar (learning organization). Organisasi pembelajar adalah organisasi yang terus mentransformasi diri dalam artian tidak pernah berhenti untuk belajar, beradaptasi dan berubah demi menjawab tantangan zaman.

Menurut Sunarto & Sahedhy dalam Sunyoto (2012: 140), beberapa manfaat pelatihan antara lain :

- a. Meningkatkan produktivitas dalam kuantitas dan kualitas.
- b. Meminimalkan waktu belajar karyawan.
- c. Mewujudkan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih baik.
- d. Melengkapi kebutuhan akan rencana sumber daya manusia.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan menciptakan efisiensi serta efektivitas dalam melakukan pekerjaan agar menuju kearah yang lebih baik.

c. Desain program pelatihan

Setelah kita tentang memahami tujuan yang ingin diraih, organisasi harus melakukan rancangan program pelatihan yang cocok untuk dilakukan. Kegiatan pelatihan dapat diidentifikasi dengan melakukan proses desain yang dibutuhkan.

d. Evaluasi program pelatihan

Menurut Dessler (2013: 273), ada lima langkah dalam proses pelatihan diantaranya sebagai berikut :

- a. Menganalisis kebutuhan pelatihan.
- b. Merancang keseluruhan program pelatihan.
- c. Mengembangkan, menyusun dan membuat materi pelatihan.
- d. Mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan.

- e. Menilai atau mengevaluasi efektivitas materi.

Menurut Mulyasa, 2014:7 , Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan terhadap guru dan tenaga kependidikan lainnya dilakukan agar mereka dapat memerankan tugas dan fungsinya dengan baik dalam implementasi kurikulum 2013, serta mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang berkualitas pula.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu program yang diadakan secara spesifik guna meningkatkan dan memperbaiki kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2.1.7 Pengertian Pendampingan

a. Pengertian pola pendampingan

Dalam bahasan ini penulis menjelaskan tentang Pengertian pola pendampingan. Didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Pola berarti sistem, cara kerja, bentuk (struktur) yang tetap. Dan dalam Wikipedia Indonesia adalah bentuk atau model (atau, lebih abstrak, suatu set peraturan) yang dapat dimanfaatkan untuk membuat atau menghasilkan suatu atau bagian dari sesuatu.

Menurut Suharto:2005, Istilah pendampingan berasal dari kata kerja “mendampingi” yaitu suatu kegiatan menolong yang karena sesuatu sebab butuh didampingi. Sebelum itu istilah yang banyak dipakai adalah “Pembinaan”, karena kata pendampingan menunjukkan kesejajaran (tidak ada yang satu lebih dari yang

lain), yang aktif justru yang didampingi sekaligus sebagai subyek utama, pendampingan lebih bersifat membantu saja.

Menurut Suharto (2005 : 93) menjelaskan bahwa pendampingan merupakan satu strategi yang sangat menentukan keberhasilan program pemberdayaan masyarakat, dengan menempatkan tenaga pendamping yang berperan sebagai fasilitator, komunikator, dan dinamisator.

Sedangkan menurut Payne (1986) bahwa pendampingan merupakan strategi yang lebih mengutamakan “making the best of the client’s resources”.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pola pendampingan yang adalah cara atau model dalam suatu kegiatan yang dilakukan dan dapat kita artikan seperti halnya pembinaan, pengajaran, pengarahan dan mengembangkan potensi yang dimiliki seseorang dengan bimbingan oleh Instruktur yang berkompeten dibidangnya.

b. Tujuan pendampingan

Menurut Juni Thamrin 1996:89, tujuan dari kegiatan pendampingan adalah membina hubungan kedekatan yang dapat menimbulkan kepercayaan antara pendamping dengan yang didampingi.

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pendampingan adalah mengembangkan daya upaya untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia (SDM) agar menjadi lebih baik lagi.

c. Metode pendampingan

Menurut Bintan (2010), Didalam proses pelaksanaan pendampingan harus memiliki metode Pendampingan yang harus disesuaikan dengan keadaan guru yang harus didampingi, metode pendampingan yang dapat digunakan sebagai berikut :

a) Konsultasi

Konsultasi adalah upaya pembantuan yang diberikan pendamping dengan cara memberikan jawaban, solusi dan pemecahan masalah yang dibutuhkan.

b) Pembelajaran

Pembelajaran adalah alih pengetahuan dan sistem nilai yang dimiliki oleh pendamping dalam proses yang disengaja.

c) Konseling

Konseling adalah membantu menggali semua masalah dan potensi yang dimiliki dan membuka alternatif-alternatif solusi untuk mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan yang ada dan harus berani bertanggung jawab.

2.1.8 Kajian Tentang Kurikulum 2013

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional; Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, ada dua dimensi kurikulum, yang pertama adalah rencana dan

pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran, sedangkan yang kedua adalah cara yang digunakan untuk kegiatan pembelajaran.

Permendikbud No. 69 Tahun 2013 Tentang Kerangka Dasar Dan Struktur Kurikulum Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah juga menjelaskan karakteristik Kurikulum 2013 adalah sebagai berikut:

- 1) mengembangkan keseimbangan antara pengembangan sikap spiritual dan sosial, rasa ingin tahu, kreativitas, kerja sama dengan kemampuan intelektual dan psikomotorik;
- 2) sekolah merupakan bagian dari masyarakat yang memberikan pengalaman belajar terencana dimana peserta didik menerapkan apa yang dipelajari di sekolah ke masyarakat dan memanfaatkan masyarakat sebagai sumber belajar;
- 3) mengembangkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan serta menerapkannya dalam berbagai situasi di sekolah dan masyarakat;
- 4) memberi waktu yang cukup leluasa untuk mengembangkan berbagai sikap, pengetahuan, dan keterampilan;
- 5) kompetensi dinyatakan dalam bentuk kompetensi inti kelas yang dirinci lebih lanjut dalam kompetensi dasar mata pelajaran;
- 6) kompetensi inti kelas menjadi unsur pengorganisasi (*organizing elements*) kompetensi dasar, dimana semua kompetensi dasar dan proses pembelajaran dikembangkan untuk mencapai kompetensi yang dinyatakan dalam kompetensi inti;

- 7) kompetensi dasar dikembangkan didasarkan pada prinsip akumulatif, saling memperkuat (*reinforced*) dan memperkaya (*enriched*) antarmata pelajaran dan jenjang pendidikan (organisasi horizontal dan vertikal).

Sesuai dengan Permendikbud No. 69 Tahun 2013 Tentang Kerangka Dasar Dan Struktur Kurikulum Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah Tujuan dari penerapan Kurikulum 2013 adalah untuk mempersiapkan manusia Indonesia agar memiliki kemampuan hidup sebagai pribadi dan warga negara yang beriman, produktif, kreatif, inovatif, dan afektif serta mampu berkontribusi pada kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan peradaban dunia.

2.1.9 Kerangka Dasar Kurikulum 2013

Sesuai dengan Permendikbud No. 69 Tahun 2013 Tentang Kerangka Dasar Dan Struktur Kurikulum Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah ada beberapa hal yang menjadi landasan dasar kurikulum 2013 sebagai berikut :

a) Landasan Filosofis

Landasan filosofis dalam pengembangan kurikulum menentukan kualitas peserta didik yang akan dicapai kurikulum, sumber dan isi dari kurikulum, proses pembelajaran, posisi peserta didik, penilaian hasil belajar, hubungan peserta didik dengan masyarakat dan lingkungan alam di sekitarnya.

b) Landasan Teoritis

Kurikulum 2013 dikembangkan atas teori “pendidikan berdasarkan standar” (*standard-based education*), dan teori kurikulum berbasis kompetensi (*competency-*

based curriculum). Pendidikan berdasarkan standar menetapkan adanya standar nasional sebagai kualitas minimal warganegara yang dirinci menjadi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Kurikulum berbasis kompetensi dirancang untuk memberikan pengalaman belajar seluas-luasnya bagi peserta didik dalam mengembangkan kemampuan untuk bersikap, berpengetahuan, berketerampilan, dan bertindak.

Kurikulum 2013 menganut: (1) pembelajaran yang dilakukan guru (*taught curriculum*) dalam bentuk proses yang dikembangkan berupa kegiatan pembelajaran di sekolah, kelas, dan masyarakat; dan (2) pengalaman belajar langsung peserta didik (*learned-curriculum*) sesuai dengan latar belakang, karakteristik, dan kemampuan awal peserta didik. Pengalaman belajar langsung individual peserta didik menjadi hasil belajar bagi dirinya, sedangkan hasil belajar seluruh peserta didik menjadi hasil kurikulum.

c) **Landasan Yuridis**

yang menjadi Landasan yuridis Kurikulum 2013 adalah :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;4
- 2) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;

- 3) Undang-undang Nomor 17 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional, beserta segala ketentuan yang dituangkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional; dan
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

2.1.10 Kajian Tentang Penerapan Kurikulum 2013

Sesuai dengan Permendikbud No. 69 Tahun 2013 Tentang Kerangka Dasar Dan Struktur Kurikulum Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah ada beberapa hal tentang kajian penerapan kurikulum 2013 ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Karakteristik Pembelajaran

Karakteristik pembelajaran pada setiap satuan pendidikan terkait erat pada Standar Kompetensi Lulusan dan Standar Isi. Standar Kompetensi Lulusan memberikan kerangka konseptual tentang sasaran pembelajaran yang harus dicapai. Standar Isi memberikan kerangka konseptual tentang kegiatan belajar dan pembelajaran yang diturunkan dari tingkat kompetensi dan ruang lingkup materi.

2. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran dirancang dalam bentuk Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang mengacu pada Standar Isi. Perencanaan pembelajaran meliputi penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran dan penyiapan media dan sumber belajar, perangkat penilaian pembelajaran, dan skenario pembelajaran. Penyusunan Silabus dan RPP disesuaikan dengan pendekatan pembelajaran yang digunakan.

3. Pelaksanaan Pembelajaran

1) Alokasi Waktu Jam Tatap Muka Pembelajaran

- i. SD/MI : 35 menit
- ii. SMP/MTs : 40 menit
- iii. SMA/MA : 45 menit
- iv. SMK/MA : 45 menit

2) Buku Teks Pelajaran

Buku teks pelajaran digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik.

3) Pengelolaan Kelas

- a) Guru menyesuaikan pengaturan tempat duduk peserta didik sesuai dengan tujuan dan karakteristik proses pembelajaran.
- b) Volume dan intonasi suara guru dalam proses pembelajaran harus dapat didengar dengan baik oleh peserta didik.

- c) Guru wajib menggunakan kata-kata santun, lugas dan mudah dimengerti oleh peserta didik.
- d) Guru menyesuaikan materi pelajaran dengan kecepatan dan kemampuan belajar peserta didik.
- e) Guru menciptakan ketertiban, kedisiplinan, kenyamanan, dan keselamatan dalam menyelenggarakan proses pembelajaran.
- f) Guru memberikan penguatan dan umpan balik terhadap respons dan hasil belajar peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung.
- g) Guru mendorong dan menghargai peserta didik untuk bertanya dan mengemukakan pendapat.
- h) Guru berpakaian sopan, bersih, dan rapi.
- i) Pada tiap awal semester, guru menjelaskan kepada peserta didik silabus mata pelajaran; dan
- j) Guru memulai dan mengakhiri proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.

4. Penilaian Hasil dan Proses Pembelajaran

Penilaian proses pembelajaran menggunakan pendekatan penilaian otentik (*authentic assesment*) yang menilai kesiapan siswa, proses, dan hasil belajar secara utuh. Keterpaduan penilaian ketiga komponen tersebut akan menggambarkan kapasitas, gaya, dan perolehan belajar siswa atau bahkan mampu menghasilkan

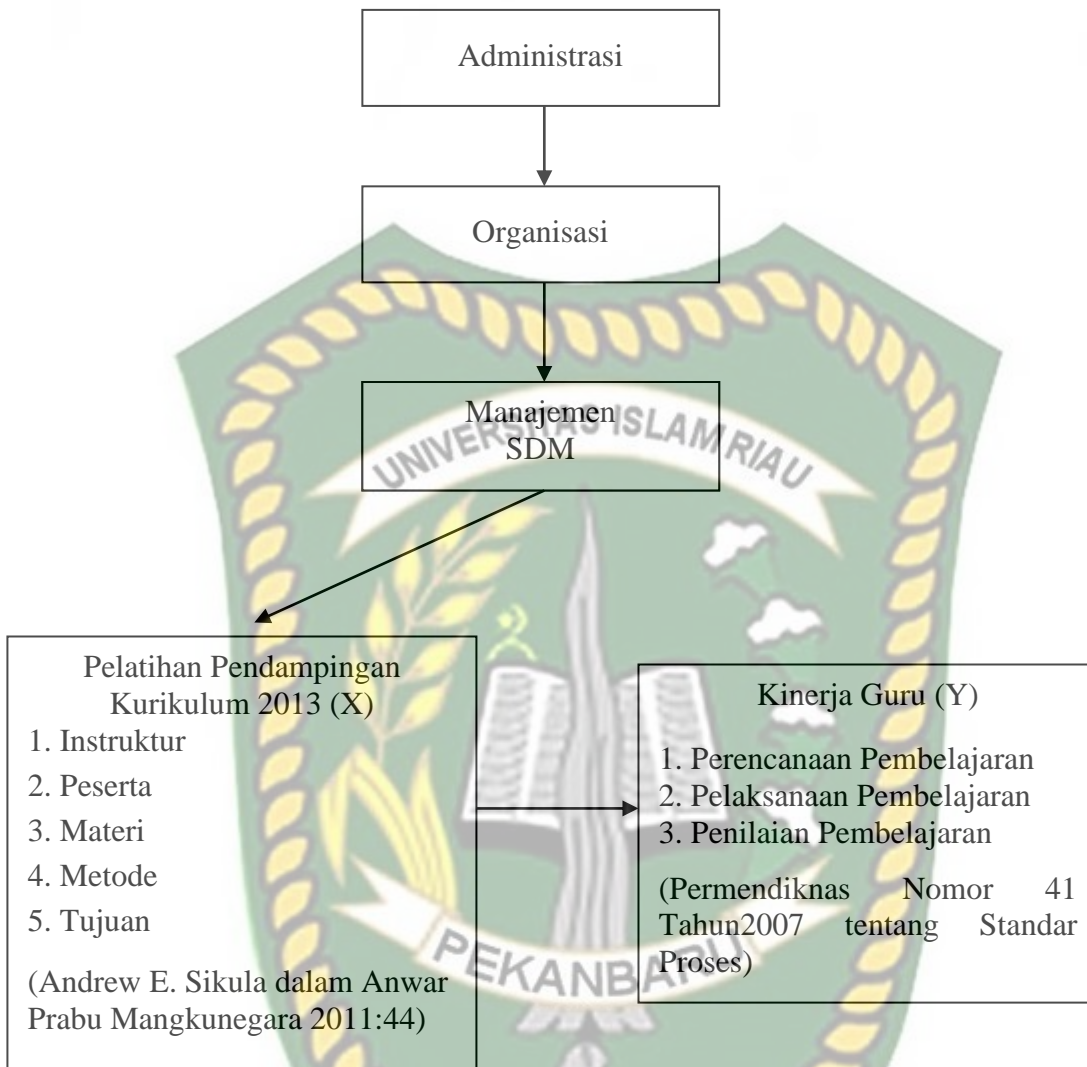
dampak instruksional (*instructional effect*) dan dampak pengiring (*nurturant effect*) dari pembelajaran.

Hasil penilaian otentik dapat digunakan oleh guru untuk merencanakan program perbaikan (*remedial*), pengayaan (*enrichment*), atau pelayanan konseling. Selain itu, hasil penilaian otentik dapat digunakan sebagai bahan untuk memperbaiki proses pembelajaran sesuai dengan Standar Penilaian Pendidikan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini merupakan alur pikir penulis yang akan dijadikan sebagai dasara atau skema pemikiran untuk memperkuat dan menjelaskan indikator-indikator yang melatar belakanginya dalam penelitian ini.

Untuk dapat mengetahui pengaruh pelatihan pendampingan kurikulum 2013 terhadap kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Pelatihan Pendampingan kurikulum 2013 adalah sebagai variabel bebas (*variable independen*), sedangkan kinerja guru adalah variabel terikat (*variable dependen*), maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono, 2009:64, hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dan masih harus dibuktikan kebenarannya Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, serta perumusan masalah, maka penulis membuat hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh variabel Pelatihan

Pendampingan Kurikulum 2013 (X) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

Ho = Tidak ada pengaruh pelatihan pendampingan kurikulum 2013 terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 25 Kota Pekanbaru

Ha = Ada pengaruh pelatihan pendampingan kurikulum 2013 terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 25 Kota Pekanbaru

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu mengenai Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 terhadap Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1	2	3	4	5
1	Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Pegawai PT.POS Indonesia, Persero, Malang) Sumber : Achmad Fahrudin Ichsan, 2008	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif dengan Prestasi Kerja dengan kategori Baik	Meneliti tentang insentif pada variabel (X) independent	Pada Variabel (Y) Dependen Yaitu Prestasi Kerja

1	2	3	4	5
2	<p>Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)</p> <p>Sumber : Asri Nur Fadilah, Abdul hakim, Siswidiyanto (2009)</p>	<p>Terdapat pegraruh yang signifikan antara kesesuaian pengetahuan, kemampuan dan keahlian terhadap kinerja pegawai secara simultan</p>	<p>Pada variabel independent (X) yaitu Penempatan Pegawai</p>	<p>Terdapat pada variabel (Y) yaitu Kinerja</p>
3	<p>Industri Pelatihan dan Literaturebreview produktivity</p> <p>Sumber : Walker Lan, 2002</p>	<p>Memiliki hubungan yang siginifikan antara pelatihan dengan produktivity</p>	<p>menggunakan metode analisis berganda</p>	<p>Menganalisa variabel Pelatihan</p>
4	<p>Pengaruh kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta</p> <p>Sumber : Prajadi, Bangun (2004)</p>	<p>Terdapat pegraruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan, Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta</p>	<p>Pada variabel independent yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disipilin kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4)</p>	<p>Terdapat pada variabel (Y) yaitu Kinerja</p>
5	<p>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Indramayu</p> <p>Sumber : Karudin, 2011</p>	<p>Terdapat Pengaruh Positif yang signifikan terhadap Kinerja Guru yang diuji secara simultan</p>	<p>Pada variabel independent yaitu Kepemimpinan (X1) dan Iklim Kerja (X2)</p>	<p>Terdapat pada variabel (Y) yaitu Kinerja Guru</p>

1	2	3	4	5
6	Pengaruh Pelatihan Guru, Kompetensi Guru Dan Pemanfaatan Sarana Prasarana Terhadap Kesiapan Guru Prodi Bisnis Manajemen Dalam Implementasi Kurikulum 2013 SMKN 1 Purbalingga Tahun Ajaran 2014/2015 Sumber : Septian Fuji Yama, 2015	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Guru (X1), Kompetensi Guru (X2) Dan Pemanfaatan Sarana Prasarana (X3) Terhadap Kesiapan Guru Prodi Bisnis Manajemen Dalam Implementasi Kurikulum 2013 SMKN 1 Purbalingga Tahun Ajaran 2014/2015	Pada variabel (Y) yaitu Kesiapan Guru	Terdapat pada variabel (X1) yaitu Pelatihan Guru

2.5 Konsep Operasional

Adapun konsep operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurikulum 2013 adalah sebuah kurikulum yang terintegrasi, maksud dari integrasi ini adalah sebuah kurikulum yang mengintegrasikan *Skill, Theme, Concepts, And Topic* baik dalam bentuk *Within Sigle disciplines, Acrous several disciplines and Within and Acrous Learners*. dengan kata lain bahwa kurikulum 2013 ialah kurikulum yang terpadu sebagai suatu konsep dapat dikatakan sebagai sebuah sistem atau pendekatan pembelajaran yang melibatkan beberapa disiplin ilmu untuk memberikan pengalaman yang bermakna dan luas kepada peserta didik.
2. Pelatihan adalah Kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang sangat

singkat. Pelatihan merupakan salah satu bentuk kegiatan dari program pengembangan sumber daya manusia.

3. Pendampingan adalah kegiatan dalam pemberdayaan masyarakat dengan menempatkan tenaga pendamping yang berperan sebagai fasilitator, komunikator, dan dinamisator.
4. Kinerja Guru adalah kemampuan seseorang guru untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) adalah sebagai berikut :

1. **Instruktur**, orang yg bertugas mengajarkan sesuatu dan sekaligus memberikan latihan dan bimbingannya
 - a. Pendidikan
Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
 - b. Penguasaan materi
Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta, orang yang ikut serta atau yang mengambil bagian dalam pelatihan.

- a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

- b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang tepat mengikuti pelatihan.

3. Materi, Bahan ajar yang akan disampaikan oleh Instrktur kepada peserta pelatihan.

- a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai.

- b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

- c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode, prosedur atau cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan tertentu.

a. Pensosialisasian tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan, merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan dari pelatihan.

a. Meningkatkan keterampilan

b. Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/*skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta dalam upaya meningkatkan kinerja.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y) yaitu kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam satu unit kerja.

Indikator Kinerja Guru adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan Pembelajaran, suatu proses mengelola, mengatur dan merumuskan unsur-unsur pembelajaran
2. Pelaksanaan Pembelajaran, implementasi dari Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang meliputi kegiatan pendahuluan, inti dan penutup.
3. Penilaian Pembelajaran, proses pengumpulan informasi/data tentang capaian pembelajaran peserta didik
(Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses)

2.6 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel sangat diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis menggunakan SPSS 17.0 dapat dilakukan dengan tepat. Untuk lebih jelasnya operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2 : Operasionalisasi Variabel Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Pengukuran
Kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang sangat singkat. Pelatihan merupakan salah satu bentuk kegiatan dari program pengembangan sumber daya manusia (Sirkula 1976:127)	Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013	1. Instruktur	1. Latar Belakang Pendidikan Instruktur yang sesuai dengan bidangnya 2. Penguasaan Materi pada saat pelatihan pendampingan yang diberikan oleh Instruktur 3. Instruktur memiliki kemampuan penyesuaian diri terhadap peserta 4. Kemampuan Instruktur mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta sehingga sasaran yang diinginkan tercapai	Ordinal (SB,B,N,KB,TB)
		2. Peserta	1. Jenis Pelatihan Pendampingan sesuai dengan kebutuhan peserta 2. Semangat peserta dalam mengikuti tiap rangkaian kegiatan pelatihan pendampingan 3. Peserta yang mengikuti pelatihan	Ordinal (SB,B,N,KB,TB)

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Pengukuran
			pendampingan adalah peserta yang tepat karena sudah diseleksi oleh Pimpinan Sekolah.	
		3. Materi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta mendapatkan materi berupa modul sebagai acuan pembelajaran 2. Instruktur menggunakan alat peraga disaat memberikan materi pelatihan pendampingan 3. Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai 4. Materi yang diberikan mampu mendorong peserta untuk diterapkan dilapangan 5. Terdapat relevansi isi pembelajaran dengan topik pelatihan 6. Dapat membangun 	Ordinal (SB,B,N,KB,TB)

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Pengukuran
			integritas dalam kelompok agar terjalin komunikasi yang baik paska pelatihan	
		4. Metode	<ol style="list-style-type: none"> Instruktur mensosialisasikan metode yang akan diberikan sehingga peserta paham akan maksud dan tujuan yang akan dicapai Memiliki sasaran yang jelas yakni memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan 	Ordinal (SB,B,N,KB,TB)
		5. Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> Meningkatkan pemahaman, keterampilan/skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta pelatihan pendampingan Peserta Pelatihan pendampingan saling mengimbaskan kepada rekan-rekan sekerja tentang pengetahuan/metode baru 	Ordinal (SB,B,N,KB,TB)

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Pengukuran
			<p>yang didapatkan saat pelatihan pendampingan</p> <p>3. Menumbuhkan semangat, tanggung jawab, rasa percaya diri dan perilaku positif peserta setelah pelatihan pendampingan disaat mengaplikasikannya di lapangan</p>	
<p>Kinerja Guru adalah kemampuan seseorang guru untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam satu unit kerja. Dan kinerja menurut (Hickhmen:1990) Bahwa tinggi rendahnya kinerja pada dasarnya dapat diukur dengan menggunakan kualitas, kemampuan, inisiatif,</p>	Kinerja Guru	<p>1. Perencanaan Pembelajaran</p> <p>2. Pelaksanaan Pembelajaran</p>	<p>1. Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum</p> <p>2. Guru membuat RPP</p> <p>3. Guru melakukan analisis materi pelajaran</p> <p>4. Guru memilih materi pembelajaran yang sesuai</p> <p>1. Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun</p> <p>2. Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan</p>	<p>Ordinal (SB,B,N,KB,TB)</p> <p>Ordinal (SB,B,N,KB,TB)</p>

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Pengukuran
komunikasi dan ketepatan waktu			peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran 3. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum 4. Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup 5. Guru mengelola kelas dengan efektif 6. Guru mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas. 7. Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya 8. Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis 9. Guru menggunakan alat bantu	

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Pengukuran
		3. Penilaian Pembelajaran	<p>mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk TIK)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran 2. Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian 3. Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan. 4. Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikan untuk meningkatkan pembelajaran 	Ordinal (SB,B,N,KB,TB)

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Pengukuran
			5. selanjutnya Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.	

2.7 Teknik Pengukuran

Dalam penelitian ini teknik pengukuran variabel independen yakni Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) dan variabel dependen Kinerja Guru (Y) penulis menggunakan teknik skala likert. Baik variabel independen maupun dependen diukur dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden. Pertanyaan yang diajukan dibobot dengan skala likert, mulai dari point 5 Sangat Baik, point 4 Baik, Point 3 Netral, Point 2 Kurang Baik dan Point 1 Tidak Baik.

Berdasarkan variabel Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) yang memiliki 5 Indikator yaitu Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan Tujuan penulis membuat 18 Item Pertanyaan untuk diajukan kepada 35 Orang responden. Kemudian berdasarkan variabel Kinerja Guru (Y) yang memiliki 3 Indikator yaitu Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran dan Penilaian Pembelajaran, penulis membuat 18 item pertanyaan untuk diajukan kepada 35 orang responden. Dari jumlah item pertanyaan yang diajukan kemudian dicari interval, untuk menentukan interval kriteria penilaian dengan cara skor tertinggi dikurangi dengan nilai skor terendah

kemudian dibagi dengan jumlah kategori ukuran, selanjutnya hasil pembagian dikurangi dengan 1.

$$\text{Interval} : \frac{\text{Total skor nilai tertinggi} - \text{Total skor nilai terendah}}{\text{Jumlah kategori}} - 1$$

Dimana dengan :

Total skor tertinggi : Nilai kategori tertinggi x Jumlah pertanyaan x Jumlah Responden

Total skor terendah : Nilai kategori terendah x Jumlah pertanyaan x Jumlah Responden

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka interval total skor seluruh indicator variable Pelatihan (X) dengan 18 item pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

$$\text{Total Skor Tertinggi} : 5 \times 18 \times 35 = 3.150$$

$$\text{Total Skor Terendah} : 1 \times 18 \times 35 = 630$$

$$\text{Interval} : \frac{3150 - 630}{5} - 1 = \frac{2520}{5} - 1 = 504 - 1 = 503$$

Dengan skor tertinggi 3150, skor terendah 630 dan interval 503, penilaian terhadap variabel dapat dinyatakan sebagai berikut :



- Sangat Baik : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuesioner mengenai indikator dari pelatihan yaitu Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan Tujuan berada pada interval nilai skor 2647-3150
- Baik : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuesioner mengenai indikator dari pelatihan yaitu tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja dan nilai akhir berada pada interval nilai skor 2143-2646
- Netral : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuesioner mengenai indikator dari pelatihan yaitu tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja dan nilai akhir berada pada interval nilai skor 1639 - 2142
- Kurang Baik : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuesioner mengenai indikator dari pelatihan yaitu tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja dan nilai akhir berada pada interval nilai skor 1135 - 1638
- Tidak Baik : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuesioner mengenai indikator dari pelatihan yaitu tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja dan nilai akhir berada pada interval nilai skor 630 - 1134

Kemudian untuk menentukan interval total skor seluruh indikator variabel Kinerja guru (Y) dengan 18 item pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

Total Skor Tertinggi : $5 \times 18 \times 35 = 3.150$

Total Skor Terendah : $1 \times 18 \times 35 = 630$

$$\text{Interval} : \frac{3150 - 630}{5} - 1 = \frac{2520}{5} - 1 = 504 - 1 = 503$$

Dengan skor tertinggi 3150, skor terendah 630 dan interval 503, penilaian terhadap variabel dapat dinyatakan sebagai berikut :

- Sangat Baik : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuesioner mengenai indikator dari Kinerja Guru yaitu Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran dan Penilaian Pembelajaran berada pada interval nilai skor 2647-3150
- Baik : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuesioner mengenai indikator dari Kinerja Guru yaitu Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran dan Penilaian Pembelajaran berada pada interval nilai skor 2143-2646
- Netral : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuesioner mengenai indikator dari Kinerja Guru yaitu Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran dan Penilaian Pembelajaran berada pada interval nilai skor 1639 - 2142
- Kurang Baik : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuesioner mengenai indikator dari Kinerja Guru yaitu Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran dan Penilaian Pembelajaran berada pada interval nilai skor 1135 - 1638

Tidak Baik : Jika jumlah skor yang diperoleh seluruh responden dari kuesioner mengenai indikator dari Kinerja Guru yaitu Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran dan Penilaian Pembelajaran berada pada interval nilai skor 630 - 1134



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe/Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih berdasarkan tujuan dari penelitian ini yang menjelaskan pengaruh pelaksanaan pelatihan pendampingan Kurikulum 2013 terhadap Kinerja Guru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic dengan tujuan untuk melihat dan menjelaskan pengaruh dari beberapa variable independen terhadap variable dependen, maka penelitian ini bersifat eksplanatif riset. Metode pengolahan data kuantitatif dengan jenis data yang bersifat *cross sectional data*. *Cross sectional data* adalah pengukuran variable terkait dan variable bebas dalam waktu yang bersamaan (Notoatmodjo, 2005)

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di SMP Negeri 25 Pekanbaru, dengan waktu penelitian dilakukan pada tahun pelajaran 2019/2020. Pemilihan tempat penelitian ini dilakukan dengan alasan bahwa di lokasi tersebut kaya akan data yang dimaksud dalam penelitian ini.

Di samping itu di sekolah ini juga menyediakan entry yang baik bagi peneliti dan peneliti juga sangat mengenal karakteristik dari sekolah ini, sehingga penelitimemiliki keyakinan akan keakuratan data yang dihasilkan dengan melakukan penelitian di tempat tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Menurut Hartono (2011: 46), populasi dengan karakteristik tertentu ada yang jumlahnya terhingga dan ada yang tidak terhingga. Penelitian hanya dapat dilakukan pada populasi yang jumlahnya terhingga saja.

Pemilihan karakteristik populasi pada penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa, Guru-guru yang dipilih sebagai unit populasi merupakan kelompok atau individu yang mempunyai karakteristik erat dengan SMP Negeri 25 Pekanbaru. Adapun data populasinya dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1 Rekapitulasi Data Guru SMP Negeri 25 Pekanbaru

No	Guru Berdasarkan Golongan	Jumlah	Persentase
1	Golongan IV B	2	4%
2	Golongan IVA	25	45%
3	Golongan III D	2	4%
4	Golongan III C	9	16%
5	Golongan III B	3	5%
6	Golongan III A	9	16%
7	Non-PNS	5	9%
Jumlah		55	100%

Sumber : Data Olahan

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maksudnya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut.

3.4 Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. (Margono, 2004)

Adapun untuk menentukan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin (Riduwan dan Akdon, 2006:249) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(N \times e^2) + 1}$$

dimana :

n = Ukuran sample

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran/ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Untuk penelitian ini penulis menetapkan besar e = 10%, yaitu:

$$n = \frac{55}{1 + 55 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = \frac{55}{1 + 55 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{55}{1 + 55 \cdot (0,01)}$$

n = 35,48 (dibulatkan menjadi 35)

Dari hasil diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 responden dari seluruh guru yang mengikuti pelatihan pendampingan kurikulum 2013 pada SMP Negeri 25 Kota Pekanbaru. Selanjutnya, tehnik pengambilan sampel dihitung dengan metode *sampling cluster* (sampling kelompok) yaitu membagi populasi kedalam beberapa sub kelompok, yang mana populasinya bersifat heterogen.

Tabel 3.2 Ukuran sampel untuk masing-masing berdasarkan golongan

No	Sub Populasi/Golongan	Populasi	Sampel
1.	Golongan IV B	2	$n = \frac{2}{55} \times 35 = 1$
2.	Golongan IV A	25	$n = \frac{25}{55} \times 35 = 16$
3.	Golongan III D	2	$n = \frac{2}{55} \times 35 = 1$
4.	Golongan III C	9	$n = \frac{9}{55} \times 35 = 6$
5.	Golongan III B	3	$n = \frac{3}{55} \times 35 = 2$
6.	Golongan III A	5	$n = \frac{9}{55} \times 35 = 3$
7.	Non-PNS	9	$n = \frac{5}{55} \times 35 = 6$
	Jumlah	55	35

Sumber : Data Olahan

3.5 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:139) menjelaskan sumber primer adalah sebagai berikut: “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini guru.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012:141) mendefinisikan data sekunder adalah sebagai berikut: “Sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan”. Menggunakan data sekunder karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah pihak sekolah, yaitu data Jumlah guru.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Jhonshon & Cristensen (200: 126) menjelaskan bahwa metode pengumpulan data merupakan teknik untuk mendapatkan data untuk dianalisis dalam suatu penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga cara :

1. Kuesioner

Menurut sugiyono (2015, hlm. 142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam pengumpulan data melalui kuesioner diberikan kepada guru, dimana pernyataan yang diajukan berkaitan dengan permasalahan yang hendak diteliti. Metode pengumpulan data kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah kumpulan pertanyaan-pertanyaan sikap yang ditulis, disusun dan dianalisis sedemikian rupa sehingga respon individu terhadap pernyataan tersebut dapat diberi skor dan kemudian dapat diinterpretasikan (Azwar, 2003:24) . Jumlah alternatif respon yang ada dalam skala likert ada 5 (lima) jenis, yaitu Sangat Baik, Baik, Netral, Kurang Baik, Tidak Baik.

2. Wawancara

Menurut Sutrisno Hadi (1989:192), wawancara adalah proses pembekalan verbal, di mana dua orang atau lebih untuk menangani secara fisik, orang bisa melihat muka orang lain dan mendengarkan suara telinganya sendiri, ternyata informasi langsung alat pengumpulan pada beberapa jenis data sosial, baik yang tersembunyi (laten) maupun manifest. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada guru dengan tetap berpedoman kepada daftar kuesioner yang telah disusun. Hal ini dilakukan untuk mengurangi bias hasil penelitian akibat tidak dimengertinya maksud dari pertanyaan kuisioner.

3. Observasi

Pengertian Observasi menurut Supriyati (2011:46) adalah sebagai berikut :
“suatu cara untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dasar naturalistik yang berlangsung dalam konteks natural, pelakunya berpartisipasi secara wajar dalam interaksi.” Pengertian Observasi menurut Sugiyono (2009:144) adalah sebagai berikut : “Teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.”

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dan mengadakan pengamatan secara langsung untuk mendapatkan bukti-bukti yang dapat mendukung dan melengkapi hasil penelitian di SMP Negeri 25 Pekanbaru.

3.7 Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear. Regresi linear sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel factor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya (Y). Variabel penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan Predictor sedangkan Variabel akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan Response. Regresi linear sederhana atau sering disingkat dengan SLR (Simple Linear Regression) juga

merupakan salah satu Metode Statistik yang dipergunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun kuantitas. Model analisa regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b\chi + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Guru

α : Konstanta

b : Koefisien Regresi

χ : Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013

e : Tingkat Kesalahan

1. Uji Kualitas Instrumen

Tujuan diadakan uji kualitas instrumen adalah diperolehnya informasi mengenai kualitas instrumen sudah atau belum memenuhi persyaratan yang digunakan. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 211), “baik buruknya instrumen akan berpengaruh terhadap benar tidaknya data yang diperoleh, sedangkan benar tidaknya sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian”. Instrumen yang baik selain valid juga harus reliabel, artinya dapat diandalkan. Suharsimi Arikunto (2010: 211)



menyatakan “Instrumen dapat dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang “tepat” atau “ajeg” walau oleh siapa dan kapan saja”.

2. Uji Validitas Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 211) “Validitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah”. Pengujian validitas instrumen dimaksudkan untuk mendapatkan alat ukur yang shahih dan terpercaya. Untuk mengetahui validitas angket digunakan nilai hasil angket yang disusun oleh peneliti. Dalam penelitian ini setiap butir item di uji validitasnya dengan rumus *korelasi product moment* dari Pearson dengan angka kasar, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan

r_{hitung} : Korelasi Product Moment

x : Skor Pernyataan ke-1,2,3... dst

y : Skor Total Pernyataan ke-1,2,3... dst

n : Jumlah Responden

jika dari hasil analisis tersebut diperoleh $r_{hitung} > 0,334$ (r tabel) maka data tersebut adalah valid berarti layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis, sedangkan jika

$r_{hitung} < 0,334$ (r tabel) menunjukkan bahwa data tersebut tidak valid berarti tidak layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis (Azwar 1997:158). Uji validitas dalam penelitian ini hanya dilakukan pada variable X yang data-datanya bersumber dari data primer melalui kuesioner, sedangkan variable yang data-datanya bersumber dari data sekunder tidak dilakukan uji validitas lagi.

3. Uji Reliabilitas Instrumen.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 221), reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas instrumen merupakan syarat pengujian validitas instrumen, karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan.

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. (Syaifuddin Azwar, 2000 : 3).

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tehnik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 17.0 for windows.

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S_i^2 - S_i^2}{S_2^3} \right)$$

Keterangan :

α = Tingkat reliabilitas yang dicari

k = jumlah item

S_i^2 = varians dari skor belahan pertama

S_2^2 = varians dari skor belahan kedua

S_2^3 = varians dari skor keseluruhan

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2000: 312) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

Jika alpha atau r hitung:

1. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
3. kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Uji reliabilitas dalam penelitian ini hanya dilakukan pada variable X yang data-datanya bersumber dari data primer melalui kuesioner, sedangkan variable yang data-datanya bersumber dari data sekunder tidak dilakukan uji reliabilitas lagi.

3.7.2 Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis penelitian dilakukan melalui pengujian model regresi dan pengujian pengaruh parsial masing-masing variabel bebas. Pengujian model regresi dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara simultan seluruh variabel bebas. Pengujian model regresi dilakukan dengan uji F, sedangkan pengujian pengaruh parsial dilakukan dengan uji t.

a. Uji signifikan secara simultan dilakukan dengan uji F

uji F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas secara simultan berpengaruh terhadap variable terikat. Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada tabel anova (Nugroho, 2005). Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} > \text{level of significant } (\alpha)$, maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} < \text{level of significant } (\alpha)$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 yang lazim digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu social. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variable bebas terhadap variable terikatnya.

b. Uji Koefisien determinasi

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variable bebas dalam menjelaskan bersama-sama variable terikat atau seberapa baik model regresi yang telah dibuat tersebut cocok dengan data. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variable bebas dalam menjelaskan variable terikatnya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variable terikat.

3.8 Jadwal Kegiatan Penelitian

Secara lebih rinci untuk jadwal penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini :

Tabel 3.3 Jadwal Kegiatan Penelitian Tahun 2019

Kegiatan	Agustus				September				Oktober				November				Desember			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul tesis																				
Menyusun proposal tesis dan Bimbingan																				
Seminar Proposal																				
Waktu Penelitian																				
Penyusunan Tesis																				
Persetujuan Ujian Tesis																				

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Ringkas SMP Negeri 25 Pekanbaru

SMP Negeri 25 Pekanbaru yang didirikan pada bulan juli tahun 1997 dengan SK Mendikbud RI Nomor 107/0/1997 tanggal 16 mei 1997. Yang memiliki tanah seluas 9.999 M², memiliki bangunan berupa :

Tabel 4.1 Keadaan Sarana Sekolah

No	Nama Ruang	Ukuran	Jumlah Ruang
1	Ruang Kepala Sekolah	(8 x 4 = 32)	1
2	Ruang Tata Usaha	(13 x 3.5 = 45,5)	1
3	Ruang Wakil Kepala Sekolah	(13x3.5=45.5)	1
4	Ruang Majelis Guru	(15 x 8 = 120 M)	1
5	Ruang Laboratorium	(15 x 8 = 120 M)	1
6	Ruang Perpustakaan	(12 x 7 = 84 M)	1
7	Ruang Kelas	(9 x 7 = 1809 M)	26
8	Musallah	(11 x 7,5 = 82.5 M)	1
9	WC. Guru	(3 x 2 = 6 M)	6
10	WC. Murid Perempuan	(2,5 x 2 = 10 M)	8
11	WC Murid Laki-laki	(4.5x2.7=49.86M)	8
12	Kantin Sekolah	(3 x 2 = 6 M)	4
13	Kantin Jujur	(3 x 2 = 6 M)	1
14	Ruang BK	(39.2 M)	1
15	Ruang UKS	(19 M)	1
16	Ruang OSIS	(15 M)	1
17	Gudang	(19 M)	1

Sejak berdiri, SMP Negeri 25 Pekanbaru telah mengalami pergantian kepala sekolah sebagai berikut :

1. HAMDANI HAMID SE : Tahun 1996 s.d Tahun 1997
2. Dra. MAI SUPRIHATIN : Tahun 1997 s.d Tahun 2000
3. MARDI S.Pd : Tahun 2000 s.d Tahun 2003

4. Drs.MARSULIN JOHN : Tahun 2003 s.d Tahun 2004
5. HJ.ROSMARNI UMAR,S.Pd : Tahun 2004 s.d Tahun 2008
6. Drs. H. HAMDAN BN : Tahun 2008 s.d Juli 2010
7. Hj. ASLAINI, S.Pd : Agustus 2010 s.d 22 Juni 2012
8. Drs. DAHNIL SABAR, MM : 25 Juni 2012 s.d 13 Maret 2013
9. LILY DESWITA, M.Pd : 13 Maret 2013 s.d 15 Juni 2016
10. Hj. SUWARNI, M.Pd : 16 Juni 2016 s.d Sekarang

SMP Negeri 25 Pekanbaru terletak di Jl. Kartama Kecamatan Marpoyan Damai Kelurahan Maharatu, memiliki 50 Tenaga Pengajar Pegawai Negeri, 5 Tenaga Pengajar Honor dan 9 Tenaga Tata Usaha, guru yang ada di SMP Negeri 25 pekanbaru sudah lengkap. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya guru-guru yang mengasuh bidang studi yang diajarkan di SMP Negeri 25 Pekanbaru tersebut sehingga dalam proses kegiatan belajar mengajar lancar sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Sarana dan prasarana dalam proses belajar mengajar adalah dengan tersedianya buku – buku dan referensi bagi guru dan siswa, buku yang digunakan dalam proses belajar pada SMP Negeri 25 Pekanbaru telah mengikuti program pengajaran yaitu buku yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku pada saat sekarang yaitu kurikulum 2013.

Proses pelaksanaan pengelolaan kelas yang dilaksanakan oleh setiap komponennya yang ada di bagi berdasarkan koordinasi dalam setiap bidang tugas. Pelaksanaan kegiatan administrasi ini dilaksanakan dengan menunjuk Koordinator yang bertanggung jawab kepada kepala sekolah. Demikian juga SMP Negeri 25 Pekanbaru secara umum ditunjuk beberapa orang guru sebagai wakil kepala sekolah yang bekerja sama dengan semua pihak guru yang ada, sebelum dibicarakan beberapa bidang yang ada diobservasikan terlebih dahulu.

Untuk Lebih Jelasnya mengenai SMP Negeri 25 Pekanbaru dapat dilihat pada profil dibawah ini :

4.1.1 Profil Smp Negeri 25 Pekanbaru Tahun 2019

I. Data Sekolah

1. Nama Sekolah : SMP Negeri 25 Pekanbaru
2. Alamat : Jl. Kartama
3. Kelurahan : Maharatu
4. Kecamatan : Marpoyan Damai
5. Kabupaten/Kota : Pekanbaru
6. Propinsi : Riau
7. Berdiri : Tahun 1997
8. No.Sk : 107 / 0 / 1997
9. Nss : 201.09.60.08.004
10. Telepon : 0761-562804
11. Akreditasi : A

Tabel 4.2 Profil Sekolah

II. Data Siswa 4 Tahun terakhir

Tahun Ajaran	Jumlah PPDB	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah (VI+VIII+IX)	
		Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Siswa	Rombel
2016/2017	452	360	9	368	9	348	8	1076	26
2017/2018	487	361	9	360	9	368	8	1089	26
2018/2019	463	363	9	361	9	360	8	1084	26
2019/2020	440	319	8	363	9	380	9	1062	26

4.1.2 VISI SEKOLAH

Sejalan dengan Visi Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru yaitu “ Menjadikan kota pekanbaru sebagai pusat Pendidikan yang bekhualitas, Berbudaya dan Religius untuk mencapai Masyarakat Madani”

Maka Visi SMP Negeri 25 adalah :

“Terwujudnya sekolah sebagai budaya pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu, disiplin, beriman dan bertaqwa“

Indikator Visi :

1. Unggul dalam disiplin
2. Unggul dalam aktivitas keagamaan
3. Unggul dalam kepedulian social
4. Unggul dalam lomba kreativitas
5. Unggul dalam lomba kesenian
6. Unggul dalam lomba olahraga
7. Unggul dalam karya Ilmiah
8. Unggul dalam keterampilan
9. Unggul dalam memperoleh nilai UN
10. Unggul dalam persaingan kesekolah yang lebih tinggi dan favorit.

4.1.3 MISI SEKOLAH

Untuk mewujudkan visi SMP Negeri 25 Pekanbaru maka misi SMP Negeri 25 Pekanbaru adalah :

1. Melaksanakan kegiatan yang memiliki nilai-nilai keagamaan
2. Mengoptimalkan tugas dan tanggung jawab setiap warga sekolah.
3. Meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pendekatan scientific (keterampilan)
4. Meningkatkan kualitas penguasaan kurikulum.
5. Meningkatkan nilai Ujian Nasional dan Ujian sekolah tertinggi di kota Pekanbaru

6. Menumbuh kembangkan jiwa keunggulan melalui kegiatan minat dan bakat siswa
7. Melengkapi fasilitas keamanan.

Upaya yang dilakukan untuk mencapai misi tersebut ditetapkan beberapa indikator sebagai garis kebijakan yang lebih operasional antara lain :

1. Meningkatkan prestasi dibidang keagamaan dan membaca Al Qur'an
2. Mewujudkan peserta didik berdisiplin disegala bidang
3. Meningkatkan prestasi non akademik melalui kegiatan olahraga dan seni
4. Meningkatkan prestasi akademik melalui kegiatan pengembangan diri akademik dan bimbingan belajar/workshop
5. Mewujudkan kelompok seni tari yang berprestasi
6. Mengembangkan kemampuan berbahasa inggris peserta didik
7. Menjadikan tenaga pendidik yang berkompeten dengan mengirimkannya penataran
8. Memberikan layanan klinik konsultasi secara komprehensif bersama Bimbingan Konseling
9. Memanfaatkan secara optimal sarana dan prasarana serta lingkungan sekolah sebagai sumber belajar.
10. Mewujudkan Kelompok Marchine-Band yang berprestasi
11. Mewujudkan prestasi dibidang sains untuk bersaing ditingkat Propinsi
12. Mengembangkan penguasaan tehnologi, informasi dan komunikasi

4.1.4 TUJUAN SEKOLAH

Mengacu pada visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan dasar, yaitu Meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut, tujuan pendidikan pada SMP Negeri 25 Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Berkembangnya kemampuan siswa dalam kegiatan pembelajaran dengan pendekatan scientific secara optimal sehingga menghasilkan output yang berkualitas;
2. Berkembangnya keseimbangan antara intelektual dan kepribadian
3. Berkembangnya bakat-bakat yang ada pada siswa
4. Terbentuknya pribadi pribadi yang berakhlak mulia, menghormati orang tua dan guru, tahu berterima kasih, mau membantu teman yang membutuhkan bantuan dan berbudi pekerti yang baik.
5. Terealisasinya nilai tertinggi UN dan US di Kota Pekanbaru
6. Mampu bersaing dengan sekolah lain di tingkat kota, nasional dan global.
7. Memiliki keteladanan dan perilaku positif
8. Meningkatkan lulusan yang dapat diterima di SMA / SMK Negeri dari 65% menjadi 70%
9. Mempertahankan nilai Akreditasi A sekolah.
10. Menambah dan mempertahankan jenis kegiatan ekstrakurikuler

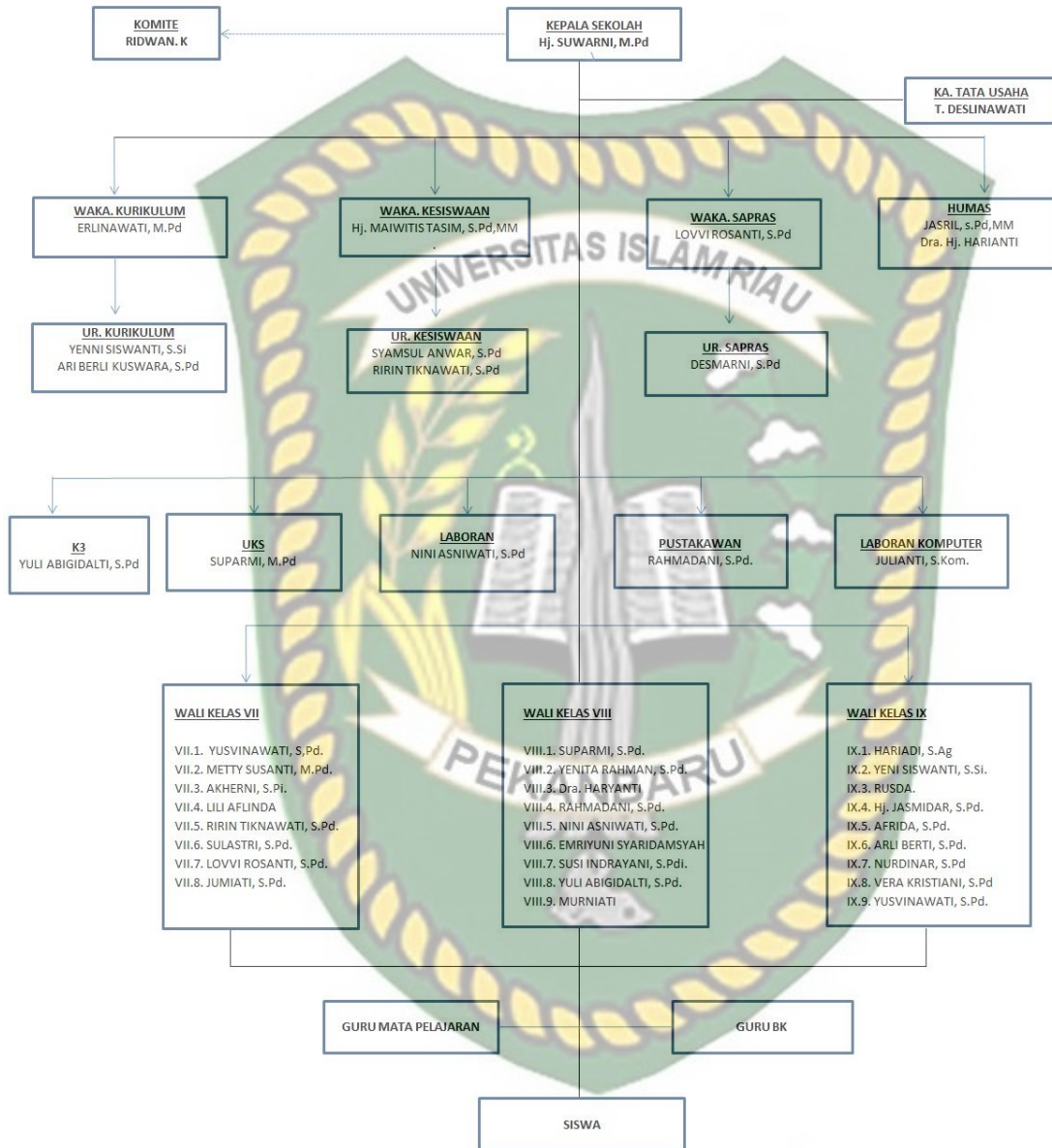
4.2 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan kerangka kerja yang memberikan gambaran tentang hubungan kerja, wewenang dan tanggung jawab setiap tingkat yang ada didalam organisasi tersebut, untuk dapat melaksanakan kearah tercapainya tujuan dari organisasi yang sudah ditetapkan sehingga tercapainya kerjasama dan koordinasi yang baik.

Adapun struktur Organisasi dari SMP Negeri 25 Pekanbaru dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini :

Gambar 4.3 Struktur Organisasi SMP Negeri 25 Pekanbaru

STRUKTUR ORGANISASI
SMP NEGERI 25 PEKANBARU
 T.P 2019/ 2020



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
 Perpustakaan Universitas Islam Riau

4.3 Fungsi dan Tugas Organisasi

4.3.1 Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Kepala Sekolah

A. Kepala Sekolah sebagai Pendidik (Educator)

1. Membimbing guru dalam hal menyusun dan melaksanakan program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar dan melaksanakan program pengajaran dan remedial.
2. Membimbing karyawan dalam hal menyusun program kerja dan melaksanakan tugas sehari-hari.
3. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler, OSIS dan mengikuti lomba diluar sekolah.
4. Mengembangkan staf melalui pendidikan/latihan, melalui pertemuan, seminar dan diskusi, menyediakan bahan bacaan, memperhatikan kenaikan pangkat, mengusulkan kenaikan jabatan melalui seleksi calon Kepala Sekolah.
5. Mengikuti perkembangan iptek melalui pendidikan/latihan, pertemuan, seminar, diskusi dan bahan-bahan.

B. Kepala Sekolah sebagai Manajer (Manager)

1. Mengelola administrasi kegiatan belajar dan bimbingan konseling dengan memiliki data lengkap administrasi kegiatan belajar mengajar dan kelengkapan administrasi bimbingan konseling.
2. Mengelola administrasi kesiswaan dengan memiliki data administrasi kesiswaan dan kegiatan ekstra kurikuler secara lengkap.
3. Mengelola administrasi ketenagaan dengan memiliki data administrasi tenaga guru dan Tata Usaha.
4. Mengelola administrasi keuangan Rutin, BOS, dan Komite.

5. Mengelola administrasi sarana/prasarana baik administrasi gedung/ruang, mebelair, alat laboratorium, perpustakaan.

C. Kepala Sekolah sebagai Pengelola Administrasi (Administrator)

1. Menyusun program kerja, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.
2. Menyusun organisasi ketenagaan disekolah baik Wakasek, Pembantu Kepala Sekolah, Walikelas, Kasubag Tata Usaha, Bendahara, dan Personalia Pendukung misalnya pembina perpustakaan, pramuka, OSIS, Olah raga. Personalia kegiatan temporer, seperti Panitia Ujian, panitia peringatan hari besar nasional atau keagamaan dan sebagainya.
3. Menggerakkan staf/guru/karyawan dengan cara memberikan arahan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas.
4. Mengoptimalkan sumberdaya manusia secara optimal, memanfaatkan sarana / prasarana secara optimal dan merawat sarana prasarana milik sekolah.

D. Kepala Sekolah sebagai Penyelia (Supervisor)

1. Menyusun program supervisi kelas, pengawasan dan evaluasi pembelajaran.
2. Melaksanakan program supervisi.
3. Memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru/karyawan dan untuk pengembangan sekolah.

E. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin (Leader)

1. Memiliki kepribadian yang kuat, jujur, percaya diri, bertanggungjawab, berani mengambil resiko dan berjiwa besar.
2. Memahami kondisi guru, karyawan dan anak didik.
3. Memiliki visi dan memahami misi sekolah yang diemban.
4. Mampu mengambil keputusan baik urusan intern maupun ekstern.

5. Mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan maupun tertulis

F. Kepala Sekolah sebagai Pembaharu (Inovator)

1. Mampu mencari, menemukan dan mengadopsi gagasan baru dari pihak lain.
2. Mampu melakukan pembaharuan di bagian kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling, pengadaan dan pembinaan tenaga guru dan karyawan. Kegiatan ekstra kurikuler dan mampu melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya manusia di Komite dan masyarakat.

G. Kepala Sekolah sebagai Pendorong (Motivator)

1. Mampu mengatur lingkungan kerja.
2. Mampu mengatur pelaksanaan suasana kerja yang memadai.
3. Mampu menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

4.3.2 Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Wakil Kepala Sekolah

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam:

1. Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan program pelaksanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Ketenagaan
5. Pengkoordinasian
6. Pengawasan
7. Penilaian
8. Identifikasi dan pengumpulan data

9. Mewakili Kepala Sekolah untuk menghadiri rapat khususnya yang berkaitan dengan masalah pendidikan

4.3.3 Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Wakil Urusan Kurikulum

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam:

1. Menyusun program pengajaran
2. Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan
3. Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran
4. Menyusun jadwal evaluasi belajar dan pelaksanaan ujian akhir
5. Menerapkan kriteria persyaratan kenaikan kelas dan ketamatan
6. Mengatur jadwal penerimaan rapor dan STTB
7. Mengkoordinasikan, menyusun dan mengarahkan penyusunan kelengkapan mengajar
8. Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan
9. Mengatur pengembangan MGMP/MGBP dan koordinator mata pelajaran
10. Melakukan supervisi administrasi akademis
11. Melakukan pengarsipan program kurikulum
12. Penyusunan laporan secara berkala

4.3.4 Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Wakil Urusan Kesiswaan

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam:

1. Menyusun program pembinaan kesiswaan (OSIS), meliputi: Kepramukaan, PMR, KIR, UKS, PKS, Paskibraka, pesantren kilat
2. Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan kesiswaan/OSIS dalam rangka
3. menegakkan disiplin dan tata tertib sekolah serta pemilihan pengurus OSIS

4. Membina pengurus OSIS dalam berorganisasi
5. Menyusun jadwal dan pembinaan serta secara berkala dan insidental
6. Membina dan melaksanakan koordinasi 9 K
7. Melaksanakan pemilihan calon siswa berprestasi dan penerima bea siswa
8. Mengadakan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah
9. Mengatur mutasi siswa
10. Menyusun dan membuat kepanitiaan Penerimaan Siswa Baru dan pelaksanaan MOS
11. Menyusun dan membuat jadwal kegiatan akhir tahun sekolah
12. Menyelenggarakan cerdas cermat dan olah raga prestasi
13. Membuat laporan kegiatan kesiswaan secara berkala

4.3.5 Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Wakil Urusan Sarana dan Prasarana

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam:

1. Menyusun program pengadaan sarana dan prasarana
2. Mengkoordinasikan penggunaan sarana prasarana
3. Pengelolaan pembiayaan alat-alat pengajaran
4. Mengelola perawatan dan perbaikan sarana prasarana
5. Bertanggung jawab terhadap kelengkapan data sekolah secara keseluruhan
6. Melaksanakan pembukuan sarana dan prasarana secara rutin
7. Menyusun laporan secara berkala

4.3.6 Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Wakil Urusan Humas

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam:

1. Mengatur dan menyelenggarakan hubungan sekolah dengan dewan sekolah
2. Membina hubungan antara sekolah dengan wali murid
3. Membina pengembangan antar sekolah dengan lembaga pemerintah, dunia usaha, dan lembaga sosial lainnya
4. Membuat dan menyusun program semua kebutuhan sekolah
5. Koordinasi dengan semua staf untuk kelancaran kegiatan sekolah
6. Menciptakan hubungan yang kondusif diantara warga sekolah
7. Melakukan koordinasi dengan semua staf dan bertanggung jawab untuk mewujudkan 9 K
8. Menyusun program kegiatan bakti sosial, karya wisata, dan pameran hasil pendidikan (gebyar pendidikan)
9. Mewakili Kepala Sekolah apabila berhalangan untuk mnghadiri rapat masalah-masalah yang bersifat umum
10. Menyusun laporan secara berkala

4.3.7 Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Kepala Tata Usaha

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam:

1. Penyusunan program kerja tata usaha sekolah
2. Pengelolaan dan pengarsipan surat-surat masuk dan keluar
3. Pengurusan dan pelaksanaan administrasi sekolah
4. Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah
5. Penyusunan administrasi sekolah meliputi kurikulum, kesiswaan dan ketenagaan

6. Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah secara keseluruhan
7. Penyusunan tugas staf Tata Usaha dan tenaga teknis lainnya
8. Mengkoordinasikan dan melaksanakan 9 K
9. Penyusunan laporan pelaksanaan secara berkala

4.3.8 Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Wali Kelas

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam:

Pengelolaan Kelas:

1. Tugas Pokok meliputi:
 - a) Mewakili orang tua dan kepala sekolah dalam lingkungan pendidikan
 - b) Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
 - c) Membantu pengembangan keterampilan dan kecerdasan anak didik
 - d) Membina karakter, budi pekerti dan kepribadian anak didik
2. Keadaan Anak Didik
 - a) Mengetahui jumlah (Putra dan Putri) dan nama-nama anak didik
 - b) Mengetahui identitas lain dari anak didik
 - c) Mengetahui kehadiran anak didik setiap hari
 - d) Mengetahui masalah-masalah yang dihadapi anak didik
3. Melakukan Penilaian
 - a) Tingkah laku anak didik sehari-hari di sekolah
 - b) Kerajinan, Kelakuan, dan Kedisiplinan anak
4. Mengambil Tindakan Bila Dianggap Perlu
 - a) Pemberitahuan , pembinaan, dan pengarahan
 - b) Peringatan secara lisan dan tertulis

- c) Peringatan khusus yang terkait dengan BP/Kepala Sekolah
5. Langkah Tindak Lanjut
- a) Memperhatikan buku nilai rapor anak didik
 - b) Memperhatikan keberhasilan/kenaikan anak didik
 - c) Memperhatikan dan membina suasana kekeluargaan

6. Penyelenggaraan Administrasi Kelas, meliputi:

- a) Denah tempat duduk anak didik
- b) Papan absensi anak didik
- c) Daftar Pelajaran dan Daftar Piket
- d) Buku Presensi
- e) Buku Jurnal kelas
- f) Tata tertib kelas

Penyusunan dan pembuatan statistik bulanan anak didik

Pembuatan catatan khusus tentang anak didik

Pencatatan mutasi anak didik

Pengisian dan pembagian buku laporan penilaian hasil belajar

4.3.9 Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Guru Bimbingan Konseling (BK)

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam:

1. Penyusunan dan pelaksanaan program bimbingan dan konseling
2. Koordinasi dengan wali kelas dalam rangka mengatasi masalah-masalah yang dihadapi anak didik tentang kesulitan belajar
3. Membgerikan layanan dan bimbingan kepada anak didik agar lebih berprestasi dalam kegiatan belajar

4. Memberikan saran dan pertimbangan kepada anak didik dalam memperoleh gambaran tentang lanjutan pendidikan dan lapangan pekerjaan yang sesuai
5. Mengadakan penilaian pelaksanaan bimbingan dan konseling
6. Menyusun statistic hasil penilaian bimbingan dan konseling
7. Melaksanakan kegiatan analisis hasil evaluasi belajar
8. Menyusun dan melaksanakan program tindak lanjut bimbingan dan konseling
9. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan bimbingan dan koseling

4.3.10 Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Pustakawan

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam:

1. Perencanaan pengadaan buku/bahan pustaka/media elektronika
2. Pelayanan perpustakaan
3. Perencanaan pengembangan perpustakaan
4. Pemeliharaan dan perbaikan buku-buku/bahan pustaka/media elektronika
5. Inventarisasi dan pengadministrasian
6. Penyimpanan buku/bahan pustaka, dan media elektronika
7. Menyusun tata tertib perpustakaan
8. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan secara berkala

4.3.11 Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Laboran

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam:

1. Perencanaan pengadaan alat dan bahan laboratorium
2. Menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan laboratorium
3. Mengatur penyimpanan, pemeliharaan, dan perbaikan alat-alat laboratorium

4. Membuat dan menyusun daftar alat-alat laboratorium
5. Inventarisasi dan pengadministrasian alat-alat laboratorium
6. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan laboratorium secara berkala

4.3.12 Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Guru

Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam:

1. Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap
2. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
3. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan, dan ujian.
4. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian
5. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
6. Mengisi daftar nilai anak didik
7. Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran
8. Membuat alat pelajaran/alat peraga
9. Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni
10. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
11. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah
12. Mengadakan pengembangan program pembelajaran
13. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik
14. Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran
15. Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya
16. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat

BAB V

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

5.1 Gambaran Subjek Penelitian / Identitas Responden

Sebelum membahas tentang Pengaruh Pelatihan Pendampingan kurikulum 2013 terhadap kinerja guru, Pada bab ini peneliti menyajikan laporan hasil penelitian dari data primer yang diperoleh dari hasil kuesiner dan wawancara serta obeservasi yang terdiri dari kelompok jenis kelamin, umur dan Golonganyang peneliti sebarakan kepada 35 responden.

a. Identitas Responden Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin

Berdasarkan kelompok jenis kelamin, identitas responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	9	25,71 %
2	Perempuan	26	74,29 %
	Jumlah	35	100 %

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 (sembilan) orang atau sebesar 25,71 % dan responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru berjenis perempuan sebanyak 26 orang atau sebesar 74,29 %.

b. Identitas Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Berdasarkan kelompok umur, identitas responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No	Tingkat Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	25-35	5	14.29 %
2	36-45	12	34.28 %
3	46-56	18	51.43 %
Jumlah		35	100 %

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru memiliki umur antara 25-35 tahun sebanyak 5(lima) orang atau sebesar 14,29 %, untuk responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru yang memiliki umur antara 36-45 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 34,28 % dan responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru yang memiliki umur antara 46-56 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 51,43 %.

Dari tabel diatas juga dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru berumur 46-56 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 51,43 %.

c. Identitas Responden Berdasarkan Kelompok Golongan

Berdasarkan kelompok Golongan, identitas responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Kelompok Golongan

No	Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1	IV B	1	2.86 %
2	IV A	16	45.71 %
3	III D	1	2.86 %
4	III C	6	17.14 %
5	III B	2	5.71 %
6	III A	3	8.57 %
7	Non-PNS	6	17.14 %
Jumlah		35	100 %

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru bergolongan IVB sebanyak 1 (satu) orang atau sebesar 2,86 %, untuk responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru yang bergolongan IVA sebanyak 16 orang atau sebesar 45,71 %, untuk responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru yang bergolongan IIID sebanyak 1 (satu) orang atau sebesar 2,86 %, untuk responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru yang bergolongan IIIC sebanyak 6 (enam) orang atau sebesar 17,14 %, untuk responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru yang bergolongan IIIB sebanyak 2 (dua) orang atau sebesar 5,71 %, untuk responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru yang bergolongan IIIA sebanyak 3 (tiga) orang atau sebesar 8,57 % dan untuk responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru yang non-PNS sebanyak 6 (enam) orang atau sebesar 17,14 %.

Dari tabel diatas juga dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden guru pada SMP Negeri 25 Pekanbaru bergolongan IVA sebanyak 16 orang atau sebesar 45,71 %.

5.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian

5.2.1 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan makna data yang telah diperoleh dari proses penelitian yang telah dilakukan. Analisis data dalam penelitian ini adalah upaya menyelidiki secara mendalam tentang data yang berhasil didapatkan peneliti selama penelitian berlangsung sehingga akan diketahui makna dan keadaan yang sebenarnya dari apa yang akan diteliti. Proses analisis data dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan pada bab sebelumnya.

5.2.1.1 Seleksi Data

Seleksi data dilakukan setelah data berhasil dikumpulkan dengan tujuan agar dapat diolah lebih lanjut. Dalam seleksi data ini dibahas mengenai kelengkapan angket kuesioner yang disebar, cara pengisian jawaban dan isian angket kuesioner.

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa semua angket kuesioner memenuhi ketentuan yang ditetapkan sehingga memungkinkan dapat diolah lebih lanjut dalam tahap berikutnya. Hasil kegiatan tersebut dapat dilihat dari tabel 5.4 berikut :

Tabel 5.4 Hasil Seleksi Data

Variabel Penelitian	Sumber Data	Jumlah Angket			
		Disebar	Terkumpul	Diolah	Tidak Diolah
Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013	Kuesioner	35	35	35	0
Kinerja Guru	Kuesioner	35	35	35	0

5.2.1.2 Tabulasi Data

Tabulasi data ini merupakan kegiatan pemberian skor pada setiap alternatif jawaban yang diberikan oleh responden sesuai bobot yang telah ditetapkan. Setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) kriteria jawaban dengan pemberian bobot *Skala Likert* mulai dari SB, B, N, KB, dan TB dengan ketentuan untuk pernyataan positif, yaitu :

SB (Sangat Baik) : Nilai Bobot 5

B (Baik) :Nilai Bobot 4

N (Netral/Biasa Saja) : Nilai Bobot 3

KB (Kurang Baik) :Nilai Bobot 2

TB (Tidak Baik) :Nilai Bobot 1

Jumlah skor yang diperoleh responden merupakan skor mentah yang kemudian berfungsi sebagai data yang akan diolah pada tahap selanjutnya.

5.2.1.3 Uji Kualitas Data

Sebelum kuesioner diberikan pada responden, daftar pertanyaan perlu diuji coba terlebih dahulu. Pengujian validitas dan reabilitas instrument dilakukan pada 35 orang guru SMP Negeri 25 Pekanbaru yang akan dijadikan Responden dalam Penelitian ini.

5.2.1.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pada tahap uji validitas Instrumen ini peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrument tersebut dikatakan valid. Nilai r_{tabel} pada penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% dan sampel sebanyak 35 adalah syarat minimum $r_{tabel} = 0.30$ (Sugiyono, 2006). Berdasarkan pengujian validitas instrument, sebagian besar nilai *Corrected Item-Total Correlation* bernilai positif dan di atas nilai $r_{tabel} 0.30$ yang artinya sebagian besar butir pertanyaan dapat dikatakan valid.

Hasil uji validitas variable Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) dan Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 5.5 Uji Validitas Variabel Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X)

Variabel	Butir Kuesioner	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Ket
Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X)	Butir 1	0,524	0,334	valid
	Butir 2	0,720	0,334	valid
	Butir 3	0,575	0,334	valid
	Butir 4	0,706	0,334	valid
	Butir 5	0,651	0,334	valid
	Butir 6	0,673	0,334	valid
	Butir 7	0,651	0,334	valid
	Butir 8	0,726	0,334	valid
	Butir 9	0,635	0,334	valid
	Butir 10	0,718	0,334	valid
	Butir 11	0,622	0,334	valid
	Butir 12	0,521	0,334	valid
	Butir 13	0,645	0,334	valid
	Butir 14	0,694	0,334	valid
	Butir 15	0,626	0,334	valid
	Butir 16	0,384	0,334	valid
	Butir 17	0,341	0,334	valid
	Butir 18	0,547	0,334	valid

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variable Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) dapat diambil keputusan bahwa semua butir pertanyaan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa *r* hitung variable Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) lebih tinggi daripada nilai *r* tabel. Dimana nilai *r* tabel untuk responden sebanyak 35 orang adalah 0,334. Sedangkan nilai *r* hitung pada semua pertanyaan lebih besar daripada nilai *r* tabel. Ini berarti bahwa seluruh instrument pertanyaan yang digunakan pada variable Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) dapat digunakan untuk mengukur dan diolah sehingga hasilnya dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

a. Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 5.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel	Butir Kuesioner	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Ket
Kinerja Guru (Y)	Butir 1	0,579	0,334	valid
	Butir 2	0,614	0,334	valid
	Butir 3	0,651	0,334	valid
	Butir 4	0,474	0,334	valid
	Butir 5	0,765	0,334	valid
	Butir 6	0,666	0,334	valid
	Butir 7	0,672	0,334	valid
	Butir 8	0,788	0,334	valid
	Butir 9	0,780	0,334	valid
	Butir 10	0,743	0,334	valid
	Butir 11	0,752	0,334	valid
	Butir 12	0,711	0,334	valid
	Butir 13	0,528	0,334	valid
	Butir 14	0,771	0,334	valid
	Butir 15	0,601	0,334	valid
	Butir 16	0,456	0,334	valid
	Butir 17	0,595	0,334	valid
	Butir 18	0,581	0,334	valid

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variable Kinerja Guru (Y) dapat diambil keputusan bahwa semua butir pertanyaan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa *r* hitung variable Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) lebih tinggi daripada nilai *r* tabel. Dimana nilai *r* tabel untuk responden sebanyak 35 orang adalah 0,334. Sedangkan nilai *r* hitung pada semua pertanyaan lebih besar daripada nilai *r* tabel. Ini berarti bahwa seluruh instrument pertanyaan yang digunakan pada variable Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) dapat digunakan untuk mengukur dan diolah sehingga hasilnya dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

5.2.1.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah dilakukan uji validitas instrumen, langkah berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas instrumen yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 maka kuesioner penelitian tersebut dinyatakan reliabel. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel. Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2000: 312) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

Jika alpha atau r hitung:

1. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
3. kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji variabel dengan rumus alfa cronbach's pada program komputer menggunakan aplikasi SPSS 17.0 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7 Uji Reliabilitas Instrumen

		Case Processing Summary	
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	18

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil output data diatas dari aplikasi SPSS 17.0, tabel *case Processing Summary* menunjukkan bahwa ada 35 kasus yang diuji yang berarti ada 35 responden yang diuji dengan menggunakan uji reliability alfa cronbach's, kemudian hasil uji Cronbach's alfa dengan menggunakan SPSS 17.0 ditemukan sebesar 0,898 lebih besar dari 0,6. Hal ini membuktikan bahwa kuesioner dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang dapat diterima untuk dapat diproses kelangkah-langkah selanjutnya.

5.2.2 Hasil Penelitian

5.2.2.1 Tanggapan responden penelitian terhadap variabel independen Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X)

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, dibutuhkan langkah-langkah yang dapat mendorong guru untuk berbuat lebih baik, salah satunya yaitu adanya pelatihan yang dapat menunjang kinerja guru menjadi lebih baik dari sebelumnya. Maka penelitian yang penulis lakukan adalah melihat bagaimana pengaruh pelatihan pendampingan kurikulum 2013 terhadap kinerja guru pada sekolah menengah pertama (SMP) negeri 25 Kota Pekanbaru. Sebagai variabel independen adalah pelatihan pendampingan kurikulum 2013 yang terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu : Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan Tujuan.

Untuk mengukur sejauh mana pelatihan pendampingan kurikulum 2013 di SMP Negeri 25 Kota Pekanbaru, penulis mengajukan kuesioner kepada responden yang diambil dari 35 orang dan membuat pertanyaan yang diajukan untuk variabel Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 seluruhnya berjumlah 18 pertanyaan, masing-masing pertanyaan dioperasikan kedalam 5 (lima) indikator tersebut.

Untuk lebih jelasnya analisis peneliti terhadap indikator-indikator variabel Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 dapat dilihat pada ulasan sebagai berikut :

a. Variabel Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X)

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh 35 orang Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru yang dijadikan responden terhadap variabel Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 diperoleh hasil pengolahan data dan analisisnya. Untuk lebih jelasnya hasil dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.8Tanggapan Responden untuk Indikator Instruktur

Indikator	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor
		SB	B	N	KB	TB		
Instruktur	1. Latar Belakang Pendidikan Instruktur yang sesuai dengan bidangnya	9	17	8	1	0	35	139
	2. Penguasaan Materi pada saat pelatihan pendampingan yang diberikan oleh Instruktur	7	12	14	2	0	35	129
	3. Instruktur memiliki kemampuan penyesuaian diri terhadap peserta	11	9	14	1	0	35	135

Indikator	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor
		SB	B	N	KB	TB		
	4. Kemampuan Instruktur mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta sehingga sasaran yang diinginkan tercapai	7	19	6	3	0	35	135
TOTAL								538

Tabel 5.8 Tanggapan Responden untuk Indikator Peserta

Indikator	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor
		SB	B	N	KB	TB		
Peserta	1. Jenis Pelatihan Pendampingan sesuai dengan kebutuhan peserta	8	10	16	1	0	35	130
	2. Semangat peserta dalam mengikuti tiap rangkaian kegiatan pelatihan pendampingan	11	17	6	1	0	35	143
	3. Peserta yang mengikuti pelatihan pendampingan adalah peserta yang tepat karena sudah diseleksi oleh Pimpinan Sekolah.	9	14	11	1	0	35	136
TOTAL								409

Tabel 5.9 Tanggapan Responden untuk Indikator Materi

Indikator	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor
		SB	B	N	KB	TB		
Materi	1. Peserta mendapatkan materi berupa modul sebagai acuan pembelajaran	14	9	12	0	0	35	142
	2. Instruktur menggunakan alat peraga disaat memberikan materi pelatihan pendampingan	4	19	11	1	0	35	131
	3. Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai Sekolah.	4	23	8	0	0	35	136
	4. Materi yang diberikan mampu mendorong peserta untuk diterapkan dilapangan	10	17	7	1	0	35	141
	5. Terdapat relevansi isi pembelajaran dengan topik pelatihan	9	18	7	1	0	35	140
	6. Dapat membangun integritas dalam kelompok agar terjalin komunikasi yang baik paska pelatihan	7	13	15	0	0	35	132
TOTAL								822

Tabel 5.10 Tanggapan Responden untuk Indikator Metode

Indikator	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor
		SB	B	N	KB	TB		
Metode	1. Instruktur mensosialisasikan metode yang akan diberikan sehingga peserta paham akan maksud dan tujuan yang akan dicapai	8	18	6	3	0	35	136
	2. Memiliki sasaran yang jelas yakni memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan	7	9	19	0	0	35	128
TOTAL								264

Tabel 5.11 Tanggapan Responden untuk Indikator Tujuan

Indikator	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor
		SB	B	N	KB	TB		
Tujuan	1. Meningkatkan pemahaman, keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta pelatihan pendampingan	7	17	10	1	0	35	135
	2. Peserta Pelatihan pendampingan saling meng-imbaskan kepada rekan-rekan sekerja tentang pengetahuan/ metode baru yang didapatkan saat pelatihan pedampingan	10	11	13	1	0	35	135
	3. Menumbuhkan semangat, tanggung jawab, rasa percaya diri dan prilaku positif peserta setelah pelatihan	7	9	17	2	0	35	126

Indikator	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor
		SB	B	N	KB	TB		
	pendampingan disaat mengaplikasikannya di lapangan							
TOTAL								396

Keterangan :

SB : Sangat Baik (Point 5)

B : Baik (Point 4)

N : Netral/Biasa Saja (Point 3)

KB : Kurang Baik (Point 2)

TB : Tidak Baik (Point 1)

Tabel 5.12 RekapTanggapan Responden untuk variable Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X)

Indikator	Jumlah Responden	Jumlah Skor
1. Instruktur	35	538
2. Peserta	35	409
3. Materi	35	822
4. Metode	35	264
5. Tujuan	35	396
TOTAL SKOR		2429
KATEGORI		BAIK

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator dan item pertanyaan dari kuesioner yang diedarkan pada hari Senin tanggal 28 Oktober 2019 yang ditanggapi responden memperoleh **total skor 2429** yang dikategorikan “Baik” yang dapat dilihat pada interval dibawah ini :

Sangat Baik : Berada pada interval nilai skor 2647-3150

Baik : Berada pada interval nilai skor 2143-2646

Netral : Berada pada interval nilai skor 1639 - 2142

Kurang Baik : Berada pada interval nilai skor 1135 - 1638

Tidak Baik : Berada pada interval nilai skor 630 - 1134

b. Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh 35 orang Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru yang dijadikan responden terhadap variabel Kinerja Guru diperoleh hasil pengolahan data dan analisisnya. Untuk lebih jelasnya hasil dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.13 Tanggapan Responden untuk Indikator Perencanaan Pembelajaran

Indikator	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor
		SB	B	N	KB	TB		
Perencanaan Pembelajaran	1. Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum	13	16	6	0	0	35	147
	2. Guru membuat RPP	9	11	13	2	0	35	132
	3. Guru melakukan analisis materi pelajaran	15	8	12	0	0	35	143
	4. Guru memilih materi pembelajaran yang sesuai	5	23	5	2	0	35	136
TOTAL								558

Tabel 5.14 Tanggapan Responden untuk Indikator Pelaksanaan Pembelajaran

Indikator	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor
		SB	B	N	KB	TB		
Pelaksanaan Pembelajaran	1. Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun	10	10	14	1	0	35	134
	2. Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran	6	20	7	2	0	35	135
	3. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum	8	16	9	2	0	35	135
	4. Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup	11	15	8	0	1	35	140
	5. Guru mengelola kelas dengan efektif	9	15	7	4	0	35	134

Indikator	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor
		SB	B	N	KB	TB		
	6. Guru mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas.	9	17	8	1	0	35	139
	7. Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya	4	23	7	1	0	35	135
	8. Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis	8	16	9	2	0	35	135
	9. Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk TIK)	10	11	14	0	0	35	136
TOTAL								1223

Tabel 5.15 Tanggapan Responden untuk Indikator Penilaian Pembelajaran

Indikator	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor
		SB	B	N	KB	TB		
Penilaian Pembelajaran	1. Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran	3	20	10	1	1	35	128
	2. Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian	5	12	17	1	0	35	126
	3. Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.	9	14	10	2	0	35	135
	4. Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikan untuk meningkatkan pembelajaran	5	10	16	3	1	35	120

Indikator	Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor
		SB	B	N	KB	TB		
	selanjutnya							
	5. Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.	5	14	12	3	1	35	124
TOTAL								633

Keterangan :

SB : Sangat Baik (Point 5)

B : Baik (Point 4)

N : Netral/Biasa Saja (Point 3)

KB : Kurang Baik (Point 2)

TB : Tidak Baik (Point 1)

Tabel 5.16 RekapTanggapan Responden untuk variable Kinerja Guru (Y)

Indikator	Jumlah Responden	Jumlah Skor
1. Perencanaan Pembelajaran	35	558
2. Pelaksanaan Pembelajaran	35	1223
3. Penilaian Pembelajaran	35	633
TOTAL SKOR		2414
KATEGORI		BAIK

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator dan item pertanyaan dari kuesioner yang diedarkan pada hari Senin tanggal 28 Oktober 2019 yang ditanggapi responden memperoleh **total skor 2414** yang dikategorikan “Baik” yang dapat dilihat pada interval dibawah ini :

Sangat Baik : Berada pada interval nilai skor 2647-3150

Baik : Berada pada interval nilai skor 2143-2646

Netral : Berada pada interval nilai skor 1639 - 2142

Kurang Baik : Berada pada interval nilai skor 1135 - 1638

Tidak Baik : Berada pada interval nilai skor 630 – 1134

5.3 Pembahasan

5.3.1 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.10 dibawah ini :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.47652599
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.061
	Negative	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		.821
Asymp. Sig. (2-tailed)		.511

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes

Berdasarkan dari output diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,511 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diuji bedistribusi normal.

5.3.2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen yakni Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) dengan variabel dependen yakni Kinerja Guru (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Hasil pengujiannya penulis menggunakan aplikasi SPSS 17.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Variabel Entered

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pelatihan_pendampingan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja_guru

Tabel 5.11 Variabel Entered/Removed

Dari tabel diatas menjelaskan tentang variable yang dimasukan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variable yang dimasukan adalah vaiabel Pelatihan Pendampingan sebagai variable Independen dan Kinerja Guru sebagai variable Dependen dan metode yang digunakan adalah metode enter.

b. Uji Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.472	.449	.48369

a. Predictors: (Constant), pelatihan_pendampingan

Tabel 5.12 Model Summary

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) antara variable Pelatihan Pendampingan (X) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,521. Dari output diatas juga diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,472 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas yakni Pelatihan Pendampingan terhadap variable terikat yakni Kinerja Guru adalah sebesar 47,2%

c. Uji Nilai F (Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.878	1	2.878	12.302	.001 ^a
Residual	7.721	33	.234		
Total	10.599	34			

a. Predictors: (Constant), pelatihan_pendampingan

b. Dependent Variable: kinerja_guru

Tabel 5.13 Anova

Sebelum menerjemahkan tabel diatas, penulis akan menjelaskan perolehan nilai F tabel sebagai berikut :

$$Df1 : K \text{ (jumlah Variabel)} - 1$$

$$: 2 - 1 = 1$$

$$Df2 : N \text{ (responden)} - Df1$$

$$: 35 - 1 = 34$$

Maka diperoleh $Df1 = 1$ dan $Df2 = 34$, hal itu berarti untuk mendapatkan nilai F tabel dapat kita lihat pada distribusi tabel F pada kolom 1 dan baris ke-34 maka diperolehlah nilai F tabel sebesar **4,13**.

Dari tabel 5.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $12,302 > F$ tabel sebesar 4,13 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk meprediksi bahwa adanya pengaruh antara variable Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) terhadap Kinerja Guru (Y).

c. Uji Nilai t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.549	.657		2.358	.024
	pelatihan_pendampingan	.592	.169	.521	3.507	.001

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Tabel 5.14 Koefesien

Sebelum menerjemahkan tabel diatas, penulis akan menjelaskan perolehan nilai t tabel sebagai berikut :

Df : N (jumlah responden) - K (jumlah Variabel)
: 35 - 2 = 33

Maka diperoleh Df = 33 dengan taraf signifikansi 5% (dua sisi 0,025), hal itu berarti untuk mendapatkan nilai t tabel dapat kita lihat pada distribusi tabel t pada kolom Dua sisi 0,025 / 0,050 dan baris ke-33 maka diperoleh nilai t tabel sebesar **2.03452**.

Dari tabel 5.14 diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,507 > t tabel sebesar 2.03452 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk meprediksi bahwa adanya pengaruh antara variable Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) terhadap Kinerja Guru (Y).

d. Pengambilan Keputusan Dalam Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	1.549	.657		
	pelatihan_pendampingan	.592	.169	.521	3.507
					.024
					.001

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Tabel 5.15 Koefesien

Pada tabel diatas diketahui nilai constant (a) sebesar 1,549 sedangkan nilai Pelatihan Pendampingan /Koefisien Regresi (B) sebesar 0,592, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX + e$$

$$Y = 1,549 + 0,592 X + e$$

Persamaan dan tabel 5.15 diatas penulis terjemahkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,549 mengandung arti bahwa nilai konsisten variable Kinerja Guru (Y) sebesar 1,549
2. Koefisien Regresi Variabel Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) sebesar 0,592, hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) maka nilai Variabel Kinerja Guru (Y) bertambah sebesar 0,592 dan koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel Pendampingan Kurikulum 2013 (X) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y) adalah positif.
3. Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel coefficient diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)
4. Berdasarkan nilai $F_{hitung} 12,302 > F_{tabel}$ sebesar 4,13, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

5. Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar $3,507 > t_{tabel}$ sebesar 2.03452 , sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 (X) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)
6. Maka terjawablah hipotesis pada penelitian ini, terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan pendampingan kurikulum 2013 terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru dan pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima.

e. Analisis Kinerja Guru

Setelah dilakukan beberapa uji dengan menggunakan SPSS 17.0, penulis menyimpulkan bahwa Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru, semakin tinggi Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru maka semakin meningkat Kinerja Guru. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru maka semakin berkurang tingkat Kinerja Guru.

f. Analisis Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013

Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru mendapat penilaian baik, sehingga memberikan dampak pada munculnya penilaian Kinerja Guru yang baik juga. Dengan demikian harapannya penelitian ini berdampak baik pada upaya meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru melalui Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian Tesis yang berjudul Pengaruh Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru sudah menunjukkan angka yang optimal, dikarenakan angka total skordari indikator menunjukkan kisaran pada interval dengan kategori Baik.
2. Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru sudah menunjukkan angka yang optimal, dikarenakan angka total skordari indikator menunjukkan kisaran pada interval dengan kategori Baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 47,2% Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain selain Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 ini.

6.2 Saran

Saran yang dapat diambil dari hasil Penelitian dari Tesis yang berjudul Pengaruh Pelatihan Pendampingan Kurikulum 2013 terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Agar Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 25 Kota Pekanbaru semakin hari semakin baik, pihak terkait dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru secara rutin memberikan pelatihan-pelatihan kepada guru.
2. Bagi peneliti lain, penelitian ini perlu dikembangkan lebih jauh lagi, untuk mendapatkan hasil empiris yang lebih baik yaitu dengan menambahkan variabel lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi Kinerja Guru seperti : (1) Motivasi kerja; (2) Kepemimpinan; (3) Lingkungan kerja; dan (4) Disiplin Kerja serta (5) Fasilitas Sarana dan Prasarana”.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Andrew E. Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara 2011, *Dimensi dan Indikator Pelatihan* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta, Penerbit : PT. Rineka Cipta
- Azwar, 2003:24. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Edisi 2. Jakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bangun, 2012:231. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- B.Siswanto, 2001:22. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2 : Jakarta Penerbit : PT. Bumi Aksara
- Bambang Wahyudi 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita.
- Barnawi dan Arifin, 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen. Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA
- Bintan R. Saragih, 2010. *Metode Pendampingan*, CV. Utomo, Bandung
- Champoux, JE. 2003. *Organizational Behaviour: Essential Tenets*, Thomson Learning, Canada
- Dharma Setyawan Salam, 2004 : 11. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : Penerbit Djambatan
- Desler, Garry, 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Buku 1 & 2, Jakarta : Penerbit Indeks
- Desler, 2013. *Manajemen Pelatihan*, Buku 1 , Jakarta : Penerbit Indeks
- G.R Terry. *Principles of Management*
- Hani Handoko, 1994:135. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE

- Hartono, 2011:46. *Analisa Data Statika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008
- Hick and Gullet, 1975. *Organization : Theory and Behaviour*, McGraw-Hill, Newyork
- James A.F Stoner, 1996:113 :*Langkah-langkah Dalam Proses Pengorganisasian*
- Jhonson & Cristensen. 2000. *Educational Research Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches Fifth Edition*
- Kusmianto 1997:49. *Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta : Erlangga
- Lijan Poltak 2016. *Kinerja Pegawai*. Penerbit : Bumi Aksara.
- Mahmudi 2010:109. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta. STIE YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manuisa*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkupawira, 2001:224. *Penilaian Kinerja*. Bogor,Penerbit Galih Indonesia
- Malayu S.P. Hasibuan 1995:3. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Margono, 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Masry, 2003 : 14. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyasa, 2005, *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Mulyasa, 2007, *Manajemen Kinerja*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Mulyasa, 2014, *Manajemen Pelatihan*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Payne, A.I. 1986. *The Ecology of Tropical Lakes and Rivers*. John Wiley & Sons.New York
- Rivai Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Robbins, Stephen P. 2000, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Hadyana Pujaatmaja, Jakarta : Prenhallindo
- Sadirman. 2010. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Salih, 1989 : 9. *Manajemen Organisasi*, Jakarta: Bulan Bintang 1989
- Siagian, Sondang 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 15). Jakarta : Bumi Aksara
- Silalahi, MA. 2005. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori dan Dimensi*. Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta Cet. Ke 18. 2009
- Sugiono. 2012, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta
- Sugiono. 2015, *Teknik Pengumpulan Data*, Bandung : Alfabeta
- Suharto. 2005, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, Bandung:Refika. Aditama, **2005**
- Suharsimi Arikunto, 2010:211. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sunarto & Sahedhy dalam Sunyoto, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT **Buku**
- Suprayogi, 2011, *Administrasi Publik Konsep dan Perkembangan Ilmu di Indonesia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Supriyati, 2011:46. *Metode Penelitian* . Bandung : Labkat Press Unikom
- Surya 2004 : 10, *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta:Rineka Cipta
- Sutrisno Hadi, 1989:192. *Metodologi Research Jilid I & II*. Yogyakarta : Andi Offset
- Suwatno dan Priansa, 2013:196. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Syaifuddin Azwar, 2000:3. *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Syaiful Sagala 2006, *Manajemen Strategik*. Bandung: Alfabeta

Saondi dan Suherman, 2010:79. *Etika Profesi Keguruan* Bandung: PT. Refika Aditama

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 0. 126

Thoha, Miftah. 1992. *Perilaku Organisasi : Konsep dasar dan Aplikasi*, Jakarta : PT. Rajawali

Umar, 2004:12, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Penerbit: Jakarta: Gramedia Pustaka Utama Tahun terbit: 2004

Wibowo 2010 : 7. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press

Artikel

Anindyo Pradipto, 2013 *Pro Kontra Kebijakan Kurikulum 2013*, airlanggaedu.com/?page=artikel_detail&&no=19

BPKB. *Pendampingan masyarakat*. Jawa Timur. 2001; 5 [http://BPKB. Pendampingan masyarakat](http://BPKB.Pendampingan masyarakat)

Hidayat Jaya Giri, 2012 *Kurikulum 2013 dan Latar Belakang Perubahan*, www.hidayatjayagiri.net/2012/12/kurikulum-2013-latar-belakang-perubahan

Doni, 2014 *Pendekatan Sainifik dalam Kurikulum 2013*, donipengalaman9.wordpress.com/2014/08/18/pendekatan-sainifik-dalam-kurikulum-2013

Malthis dan Jackson 2001:82. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja* <https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> .

Gibson, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja* <https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> .

Dokumen

Dokumen 1 Kurikulum 2013 SMP Negeri 25 Pekanbaru

Undang-undang dan Peraturan Pemerintah

Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.

Republik Indonesia, 2003 UU No. 20 Tahun 2003 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 1 ayat 1, Jakarta. Sekretariat Negara.

Republik Indonesia, 2003 UU nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta. Sekretariat Negara.

Republik Indonesia, 2005 PP nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta. Sekretariat Negara.

Republik Indonesia, 2013 Pedoman Pemberian Bantuan Implementasi Kurikulum Tahun 2013, Jakarta. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, Bandung : Citra Umbara, 2006, Cet. Ke 1

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Andrew E. Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara 2011, *Dimensi dan Indikator Pelatihan* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta, Penerbit : PT. Rineka Cipta
- Azwar, 2003:24. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Edisi 2. Jakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bangun, 2012:231. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- B.Siswanto, 2001:22. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2 : Jakarta Penerbit : PT. Bumi Aksara
- Bambang Wahyudi 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita.
- Barnawi dan Arifin, 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen. Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA
- Bintan R. Saragih, 2010. *Metode Pendampingan*, CV. Utomo, Bandung
- Champoux, JE. 2003. *Organizational Behaviour: Essential Tenets*, Thomson Learning, Canada
- Dharma Setyawan Salam, 2004 : 11. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : Penerbit Djambatan
- Desler, Garry, 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Buku 1 & 2, Jakarta : Penerbit Indeks
- Desler, 2013. *Manajemen Pelatihan*, Buku 1 , Jakarta : Penerbit Indeks
- G.R Terry. *Principles of Management*
- Hani Handoko, 1994:135. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE

- Hartono, 2011:46. *Analisa Data Statika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008
- Hick and Gullet, 1975. *Organization : Theory and Behaviour*, McGraw-Hill, Newyork
- James A.F Stoner, 1996:113 :*Langkah-langkah Dalam Proses Pengorganisasian*
- Jhonson & Cristensen. 2000. *Educational Research Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches Fifth Edition*
- Kusmianto 1997:49. *Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta : Erlangga
- Lijan Poltak 2016. *Kinerja Pegawai*. Penerbit : Bumi Aksara.
- Mahmudi 2010:109. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta. STIE YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manuisa*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkupawira, 2001:224. *Penilaian Kinerja*. Bogor,Penerbit Galih Indonesia
- Malayu S.P. Hasibuan 1995:3. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Margono, 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Masry, 2003 : 14. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyasa, 2005, *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Mulyasa, 2007, *Manajemen Kinerja*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Mulyasa, 2014, *Manajemen Pelatihan*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Payne, A.I. 1986. *The Ecology of Tropical Lakes and Rivers*. John Wiley & Sons.New York
- Rivai Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Robbins, Stephen P. 2000, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Hadyana Pujaatmaja, Jakarta : Prenhallindo
- Sadirman. 2010. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Salih, 1989 : 9. *Manajemen Organisasi*, Jakarta: Bulan Bintang 1989
- Siagian, Sondang 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 15). Jakarta : Bumi Aksara
- Silalahi, MA. 2005. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori dan Dimensi*. Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta Cet. Ke 18. 2009
- Sugiono. 2012, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta
- Sugiono. 2015, *Teknik Pengumpulan Data*, Bandung : Alfabeta
- Suharto. 2005, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, Bandung:Refika. Aditama, **2005**
- Suharsimi Arikunto, 2010:211. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sunarto & Sahedhy dalam Sunyoto, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT **Buku**
- Suprayogi, 2011, *Administrasi Publik Konsep dan Perkembangan Ilmu di Indonesia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Supriyati, 2011:46. *Metode Penelitian* . Bandung : Labkat Press Unikom
- Surya 2004 : 10, *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta:Rineka Cipta
- Sutrisno Hadi, 1989:192. *Metodologi Research Jilid I & II*. Yogyakarta : Andi Offset
- Suwatno dan Priansa, 2013:196. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Syaifuddin Azwar, 2000:3. *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Syaiful Sagala 2006, *Manajemen Strategik*. Bandung: Alfabeta

Saondi dan Suherman, 2010:79. *Etika Profesi Keguruan* Bandung: PT. Refika Aditama

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 0. 126

Thoah, Miftah. 1992. *Perilaku Organisasi : Konsep dasar dan Aplikasi*, Jakarta : PT. Rajawali

Umar, 2004:12, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Penerbit: Jakarta: Gramedia Pustaka Utama Tahun terbit: 2004

Wibowo 2010 : 7. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press

Artikel

Anindyo Pradipto, 2013 *Pro Kontra Kebijakan Kurikulum 2013*, airlanggaedu.com/?page=artikel_detail&&no=19

BPKB. *Pendampingan masyarakat*. Jawa Timur. 2001; 5 <http://BPKB.Pendampingan masyarakat>

Hidayat Jaya Giri, 2012 *Kurikulum 2013 dan Latar Belakang Perubahan*, www.hidayatjayagiri.net/2012/12/kurikulum-2013-latar-belakang-perubahan

Doni, 2014 *Pendekatan Sainifik dalam Kurikulum 2013*, donipengalaman9.wordpress.com/2014/08/18/pendekatan-sainifik-dalam-kurikulum-2013

Malthis dan Jackson 2001:82. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja* <https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> .

Gibson, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja* <https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> .

Dokumen

Dokumen 1 Kurikulum 2013 SMP Negeri 25 Pekanbaru

Undang-undang dan Peraturan Pemerintah

Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.

Republik Indonesia, 2003 UU No. 20 Tahun 2003 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 1 ayat 1, Jakarta. Sekretariat Negara.

Republik Indonesia, 2003 UU nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta. Sekretariat Negara.

Republik Indonesia, 2005 PP nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta. Sekretariat Negara.

Republik Indonesia, 2013 Pedoman Pemberian Bantuan Implementasi Kurikulum Tahun 2013, Jakarta. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, Bandung : Citra Umbara, 2006, Cet. Ke 1