

Kode>Nama Rumpun Ilmu: 807/Pendidikan Anak

## LAPORAN PENGGUNAAN ANGGARAN PENELITIAN



### FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU RAUDHATUL ATHFAL TASKIM PEKANBARU TAHUN AKADEMIK 2020-2021

#### PENGUSUL:

<b>Ketua</b>	<b>: Joni, M.Pd</b>	<b>NIDN</b>	<b>: 1001097901</b>
<b>Anggota</b>	<b>: Melvi Lesmana Alim, M.Pd</b>	<b>NIDN</b>	<b>: 1006058204</b>
	<b>: Gilda Puja Kusuma</b>	<b>NIM</b>	<b>: 1986207005</b>
	<b>: Erni Kurniawati</b>	<b>NIM</b>	<b>: 1986207002</b>

**PROGRAM STUDI SI PG-PAUD  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS PAHLAWAN TUANKU TAMBUSAI  
2021**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar bagi setiap manusia untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Melalui pendidikan seseorang dapat membantu memajukan suatu bangsa. Maju tidaknya bangsa ditentukan oleh kualitas pendidikan di negara tersebut. Peningkatan kualitas pendidikan bukanlah hal yang mudah untuk dicapai suatu negara khususnya Indonesia, untuk itu peran guru sebagai penggerak roda pendidikan sangatlah diperlukan. Hal ini dijelaskan dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru sebagai tenaga pendidik diharapkan mampu membawa generasi penerus bangsa untuk dapat tumbuh dengan intelektual dan keterampilan yang baik, sehingga dapat menghasilkan lulusan (output) yang berkualitas dan berdaya saing khususnya dalam menghadapi persaingan global. Output pendidikan tidak terlepas dari kinerja seorang guru. Menurut Barnawi & Arifin (2014: 13), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam jurnal yang ditulis oleh Pujiyanti & Isroah (2013) kinerja guru dapat dilihat dan diukur dari seberapa besar guru tersebut telah memenuhi syarat kompetensi yang harus dimiliki. Kompetensi tersebut meliputi: “kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional” (Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 10 ayat (1) tentang Guru dan Dosen). Menurut Supardi (2013: 73) kinerja guru dapat ditunjukkan oleh indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja seperti,

kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial.

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan, karena bermanfaat untuk mengetahui perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal (Handoko, 1996: 135-137 dalam Supardi, 2013: 72). Kinerja guru yang baik diyakini dapat menghasilkan output yang baik dan begitu juga sebaliknya, untuk itu kinerja guru sangatlah penting bagi penentu keberhasilan pendidikan yang sudah menjadi tujuan pendidikan nasional seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945, bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Untuk mengukur kinerja guru diperlukan sebuah alat pengukur kinerja guru. Saat ini pemerintah sedang menjalankan suatu program untuk meningkatkan harkat dan martabat guru, serta memberikan jaminan mutu layanan pendidikan sesuai amanat Undang-Undang Guru dan Dosen yaitu dengan adanya Uji Kompetensi Guru (UKG). Menurut Mulyasa (2013: 55) melalui UKG diharapkan diperoleh gambaran dan pemetaan terhadap kompetensi serta kinerja guru sebagai dasar untuk melakukan pembinaan agar guru dan tenaga kependidikan lainnya dapat memenuhi standar pelayanan minimal (SPM).

Kinerja guru yang baik tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); 2) pendidikan; 3) keterampilan; 4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana prasarana; 10) teknologi; 11) kesempatan berorientasi (Sedarmayanti, 2001:

89 dalam Supardi, 2013: 19). Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan iklim kerja.

Penelitian ini dilakukan karena masih terdapat masalah dalam dunia pendidikan terkait dengan kinerja seorang guru dan masih kurangnya penelitian yang dilakukan. Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diketahui bahwa kinerja guru RA Taskim Pekanbaru belum maksimal seperti yang diharapkan oleh suatu institusi pendidikan, oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul : “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru RA TASKIM Pekanbaru, Tahun Akademik 2020-2021”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: bagaimanakah gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru RA TASKIM Pekanbaru, Tahun Akademik 2020-2021?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru RA TASKIM Pekanbaru, Tahun Akademik 2020-2021

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Memberikan sumbangan dalam menambah ilmu pengetahuan guna memberikan kontribusi terhadap perkembangan dunia pendidikan, khususnya dalam hal pendidik atau guru.
  - b. Menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya, khususnya untuk penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Peneliti

Diharapkan penulis lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga nantinya dapat dijadikan bekal dalam meningkatkan kinerja saat telah memasuki dunia kerja.

b. Bagi Pengguna Informasi

Memberikan informasi positif dan masukan bagi guru serta para penyelenggara pendidikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. KAJIAN TEORI**

##### **1. Guru**

###### **a. Pengertian Guru**

Guru merupakan komponen utama dalam dunia pendidikan. Melalui sentuhan guru diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan hidup di luar dengan penuh percaya diri. Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang guru dan dosen:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menjadi guru pada masa sekarang ini tidak hanya cukup dengan memiliki kemampuan mengajar, akan tetapi juga harus dapat mendidik para peserta didik agar kelak nantinya tidak hanya pandai dalam ilmu pengetahuan tetapi juga pandai dalam akhlak dan perilakunya. Menurut Sagala (2009: 21), guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid- murid, baik secara individual ataupun klasikal baik di sekolah maupun di luar sekolah. Tanggung jawab yang diberikan kepada seorang guru bukanlah hal mudah untuk dilaksanakan, karena guru juga harus dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya. Mengingat demikian berat tugas tersebut maka guru harus memenuhi persyaratan-persyaratan pokok untuk dapat dikatakan layak menjadi seorang guru. Tidak semua orang dapat dengan mudah melakukannya, mengingat posisi guru yang terjadi di Indonesia saat ini, di samping berat tugasnya guru juga harus mengabdikan kepada masyarakat, meskipun imbalan gaji guru kurang memadai bila dibandingkan dengan profesi lainnya.

Dalam pengertian sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, sedangkan dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi juga informal seperti di masjid, di mushola, di rumah dan sebagainya (Nurfuadi, 2012: 55). Jadi sebenarnya proses pengajaran atau transfer ilmu kepada anak didik tidak hanya dapat dilakukan di dalam ruang kelas ataupun sekolah, melainkan dapat di tempat-tempat tertentu yang ada kaitannya dengan lingkungan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik jenjang pendidikan tertentu pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah baik di sekolah maupun di luar sekolah.

b. Standar Kompetensi Guru

Menjadi guru yang baik tidaklah mudah, setiap guru harus memenuhi standar kompetensi yang dimiliki. Kompetensi merupakan pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan keterampilan (daya pisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan, pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Intinya kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya (Sagala, 2009: 23).

Dalam jurnal penelitian Pujianti & Isroah (2013) menyebutkan bahwa terdapat kriteria tertentu untuk mengetahui kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik

Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial, dan 4) kompetensi profesional.

Kompetensi yang harus dimiliki guru dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat 3, antara lain sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Berdasarkan kompetensi yang telah dijelaskan terlihat bahwa guru harus pandai dalam segi apapun, mulai dari mengelola suatu hal yang berkaitan dengan pembelajaran, mengetahui materi secara mendalam,

memiliki pribadi yang baik dan hubungan baik kepada masyarakat, karenanya kompetensi yang telah dijelaskan sangatlah penting untuk dijadikan pedoman bagi guru untuk terus mengasah kemampuan pada dirinya agar dapat menjadi guru yang baik dan benar-benar layak menyanggah profesi guru. Jika semua kompetensi berjalan selaras pada diri seorang guru, maka dapat dipastikan guru tersebut akan lebih mudah meraih sukses dalam pekerjaannya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) standar merupakan sebuah ukuran yang dapat dijadikan sebagai patokan. Dalam hal ini dimaksudkan untuk dijadikan patokan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan kompetensi adalah sesuatu yang harus dimiliki dihayati, dan dikuasai oleh seorang guru baik itu pengetahuan, keterampilan, maupun perilaku. Sehingga standar kompetensi adalah suatu hal yang dapat dijadikan sebagai patokan bagaimana seharusnya melaksanakan tugas baik dalam lingkup pengetahuan, keterampilan, maupun perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seorang guru. Standar kompetensi yang wajib dimiliki guru ada empat, antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

## 2. Kinerja Guru

### a. Pengertian Kinerja Guru

Untuk mengetahui profesionalitas pegawai dalam sebuah instansi atau perusahaan kita dapat melihat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut selama melaksanakan tugas profesinya. Dilihat dari arti kata, kinerja berasal dari kata performance. Kata “performance” memberikan tiga arti, yaitu: 1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “high performance car” atau “mobil yang sangat cepat”; 2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “Folk dance performance”, atau “Pertunjukan tari-tarian rakyat”; 3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “in performing his/her duties” (Ruky, 2002: 14 dalam Supardi, 2013: 45). Berdasarkan uraian

tersebut dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hal yang mencakup tiga arti yaitu prestasi, pertunjukan dan pelaksanaan tugas, atau dapat juga diartikan dengan suatu hasil yang didapat dari pelaksanaan tugas kerja yang seseorang tunjukan pada saat bekerja.

Menurut Barnawi & Arifin (2014: 13), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Setiap orang yang bekerja memiliki standar kinerja yang dapat membuat orang terpacu dalam melaksanakan pekerjaannya, ini dimaksudkan agar guru dapat melampaui standar yang ditetapkan. Arti dari standar kinerja di sini merupakan standar kinerja bagi guru yang telah ditetapkan demi tercapainya tujuan sekolah. Pendapat lain juga muncul dari Wilson (2012: 231) yang menyebutkan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Setiap instansi atau perusahaan biasanya memiliki standar pekerjaan yang berbeda, biasanya tergantung pada target yang sudah menjadi tujuan instansi atau perusahaan. Menurut Mulyasa (2013: 88), menyatakan bahwa:

Kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, perbuatan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya.

kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasilnya yang dicapai. Di dalamnya terdapat tiga unsur penting yaitu kemampuan, usaha dan kesempatan, yang mana bermuara pada hasil kerja yang dicapai (Nawawi, 2006: 66). Pada intinya jika

seseorang memiliki kemampuan dan kemudian kemampuan tersebut dikembangkan serta didukung dengan segala usaha yang telah dilakukan untuk mendapatkan hasil terbaik, maka jika ada kesempatan atau peluang kemungkinan besar guru akan mendapatkan prestasi sebagai hasil kerja yang telah ditargetkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesinya yang ditunjukkan melalui perbuatan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan oleh sekolah.

#### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Baik tidaknya kinerja seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua, antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Barnawi & Arifin (2014: 43) kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan. Menurut Sedarmayanti dalam Supardi (2013: 19), menyatakan bahwa:

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berorientasi.

## **B. PENELITIAN YANG RELEVAN**

### 1. Pujiyanti & Isroah (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanti dan Isroah dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013, variasi naik atau turunnya nilai kinerja guru dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja sebesar 45,6% dan selebihnya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013. Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja sebesar 79,5% dan selebihnya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013. Hal ini ditunjukkan dengan harga Rhitung 0,938, Fhitung 216,172, dan R2 sebesar 0,880 yang berarti bahwa variasi naik atau turunnya nilai kinerja guru dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 88,0% dan selebihnya sebesar 12,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

2. Widiasmara (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Widiasmara dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Guru dan Karyawan SMK Yayasan Pendidikan Colomadu Kabupaten Karanganyar”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Motivasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi dan insentif berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru dan karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. 2) Secara parsial variabel motivasi, tingkat pendidikan, budaya organisasi dan insentif berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru dan karyawan. 3) Nilai Fhitung menunjukkan bahwa

manajemen, tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara serempak. Hal ini didukung dengan nilai Fhitung sebesar  $79,642 > F_{tabel}$  sebesar 2,509 dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ , kesimpulannya  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  alternatif. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan variabel tingkat pendidikan. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada subyek dan lokasi penelitian.

3. Siregar & Thomas (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Thomas dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 20,34%, terdapat pengaruh secara parsial antara iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 28,31% dan terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan iklim kerja guru sebesar 48,3%. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja dan iklim kerja serta subyek penelitian. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian.

4. Haryanti & Susialisasi (2010)

Penelitian yang dilakukan oleh Haryanti & Susialisasi dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP se-Kabupaten Kabupaten Karanganyar dengan Gender Sebagai Variabel Moderator”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel dummy gender tidak memodernisasi tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja kepala sekolah. Tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan masa kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah, hal ini dibuktikan oleh besarnya nilai F yaitu 91,409 dengan sig 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Uji R<sup>2</sup> didapatkan hasil sebesar 0,903 atau 90,3% tingkat pendidikan, lingkungan

kerja dan masa kerja dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah, sedangkan 9,7% diukur oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan variabel tingkat pendidikan. Perbedaan terletak pada subyek dan lokasi penelitian.

### **C. KERANGKA BERFIKIR**

#### **a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Disiplin kerja merupakan sebuah sikap yang menggambarkan ketaatan seseorang akan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan mampu mendorong kinerja setiap orang untuk menjadi lebih produktif. Guru sebagai seorang pendidik yang menjadi panutan bagi masyarakat sangat perlu mengedepankan disiplin kerja agar dipercaya oleh masyarakat maupun peserta didik dan orang-orang di dalam lingkungan sekolah. Semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka semakin baik kinerjanya jika dibandingkan dengan guru yang kurang mengedepankan disiplin kerja.

#### **b. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru**

Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan formal sejak pendidikan dasar (SD dan SMP), pendidikan menengah (SMA dan SMK), hingga perguruan tinggi. Pada masa sekarang, untuk menjadi seorang guru minimal harus memiliki ijazah S1. Seseorang yang telah memperoleh gelar sarjana dianggap lebih mampu untuk mengajar disamping ada ketentuan lain yang harus dipenuhi. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang telah dilalui maka akan semakin besar kemampuan guru untuk melaksanakan tugas

#### **c. Pengaruh Iklim kerja terhadap Kinerja Guru**

Keberhasilan yang ditunjukkan sekolah mengindikasikan bahwa sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut berkualitas. Keberhasilan sekolah dapat dilihat dari suksesnya pengelolaan iklim kerja dan usaha untuk tetap mempertahankannya. Iklim kerja yang positif akan memberikan rasa nyaman dan tentram, di dalamnya terdapat

hubungan yang terjalin baik antara kepala sekolah, guru, pegawai maupun peserta didik. Semakin baik suasana yang ditimbulkan oleh iklim kerja, maka akan semakin besar kemauan guru untuk tetap berada di dalam sekolah dan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.

d. Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja merupakan sebuah sikap yang menggambarkan ketaatan seseorang akan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan mampu mendorong kinerja setiap orang untuk menjadi lebih produktif. Semakin disiplin seorang guru maka prestasi atas kinerjanya jauh lebih mudah untuk diraih dibandingkan guru yang kurang mengedepankan disiplin kerja, untuk itu dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan formal sejak pendidikan dasar (SD dan SMP), pendidikan menengah (SMA dan SMK), hingga perguruan tinggi. Pada masa sekarang, untuk menjadi seorang guru minimal harus memiliki ijazah S1. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang telah dilalui maka akan semakin besar kemampuan guru untuk melaksanakan tugas.

Keberhasilan yang ditunjukkan sekolah mengindikasikan bahwa sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut berkualitas. Keberhasilan sekolah dapat dilihat dari suksesnya pengelolaan iklim kerja dan usaha untuk tetap mempertahankannya. Semakin baik suasana yang ditimbulkan oleh iklim kerja, maka akan semakin besar kemauan guru untuk tetap berada di dalam sekolah dan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di RA TASKIM Pekanbaru, pada bulan Juni – Juli 2021

##### B. Pendekatan dan Jenis Penelitian

###### a. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat *deskriptif* artinya penelitian yang menggambarkan atau memaparkan objek tertentu dengan kata-kata secara jelas dan terperinci dengan penelitian yang penulis lakukan, Suryabrata (2010:147)

penelitian ini ditunjukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perubahan antara fenomena yang satu dengan fenomena yang lainnya. Jadi penelitian deskriptif selain menggambarkan kejadian yang terjadi dalam masyarakat juga mengungkapkan data yang ada padanya dan juga memberikan analisis untuk memperoleh kejelasan dan kebenaran masalah yang dihadapi.

Dalam hal ini penulis hanya mengungkapkan sesuai dengan apa adanya, guna memberikan penjelasan dan jawaban terhadap pokok yang di teliti yaitu dapat mengetahui pelaksanaan, faktor pendukung dan

penghambat dalam pelaksanaan pembelajaran daring

b. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan). Secara terminologi penelitian pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati, Moleong (2013:4). *Field reseach* berarti penelitian yang langsung dilakukan dilapangan atau responden, tujuannya adalah untuk mencari, menunjukkan atau membuktikan adanya hubungan antara fakta dan teori, Nasution (2006:5).

Berdasarkan pengertian di atas penggunaan metode kualitatif sangatlah tepat untuk mengidentifikasi masalah yang berhubungan dengan penerapan, faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pembelajaran daring, karena metode kualitatif dikembangkan untuk mengkaji manusia dalam kasus-kasus tertentu. Dilakukan dengan mendengar pandangan partisipan terkait terhadap persepsi terhadap fenomena yang akan diteliti secara holistik yakni dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata untuk menggali data dan informasi yang dibutuhkan.

C. Data dan Sumber Data

Adapun data-data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif.

- a. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: Sejarah singkat berdirinya RA TASKIM Pekanbaru, Visi dan Misi RA TASKIM Pekanbaru, nama Ketua RA TASKIM Pekanbaru, keadaan Guru, keadaan sarana dan prasarana RA TASKIM Pekanbaru
- b. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah Siswa, jumlah Guru atau karyawan dan juga jumlah tenaga kependidikan, dan hasil angket.

Sumber Data yang dimaksud dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah Guru RA TASKIM Pekanbaru
- b. Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi penelitian dan data-data dari pihak RA TASKIM Pekanbaru yang menjadi data skunder dalam penelitian ini.

#### D. Teknik Sampling

##### a) Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari jumlah subjek yang diteliti, populasi disebut juga univers tidak lain dari daerah generalisasi yang diwakili oleh sampel, Bachtiar (1997:83). Maksudnya ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi yang peneliti ambil adalah guru RA TASKIM Pekanbaru

##### b) Sample

Sample adalah sebagian wakil dari populasi yang akan diteliti. Sample merupakan pengambilan sebagian populasi baik subjek, tempat atau keadaan untuk mewakili unsur populasi lainnya. Dalam pemilihan sample penulis memahami sepenuhnya bahwa pengambilan sample haruslah dilakukan sedemikian rupa sehingga di peroleh sample yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan populasi yang sebenarnya, Arikunto (2013:104)

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non random sampling*, artinya tidak semua individu di dalam populasi diberikan hak yang sama untuk dijadikan anggota sample. Teknik *non random sampling* penulis adalah berjenis *purposive sampling* yaitu sekelompok anggota sample yang mempunyai karakteristik yang sesuai dengan karakteristik populasi yang terlebih dahulu telah diketahui.

Berdasarkan pendapat di atas kriteria untuk menjadi sampel dalam penelitian ini adalah :

- 1) Guru RA TASKIM Pekanbaru
- 2) Tenaga Kependidikan RA TASKIM Pekanbaru

#### E. Alat Pengumpulan Data

Adapun alat atau teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a) Observasi

Observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki, Narbuko dan Achmadi (2015:70). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode observasi non partisipan dimana observer tidak ikut di dalam kehidupan orang yang akan diobservasi, dan secara terpisah berkedudukan selaku pengamat. Di dalam hal ini observer hanya bertindak sebagai penonton saja tanpa harus ikut terjun langsung ke lapangan. Dalam hal yang terpenting dalam teknik observasi adalah proses pengamatan dan ingatan. Dalam proses mengingat observer bisa menggunakan alat bantu seperti catatan berkala yang dibuat oleh observer sendiri. Observasi digunakan untuk mencari penerapan pembelajaran daring, faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan pembelajaran daring.

##### b) Wawancara

Wawancara adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang

berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan, Bungin (2010:156). Adapun jenis wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara tak terstruktur yaitu wawancara yang pertanyaannya tidak disusun terlebih dahulu atau dengan kata lain sangat tergantung dengan keadaan atau subjek. Karena peneliti menganggap dengan wawancara tak terstruktur pelaksanaan penelitian akan terkesan lebih bebas dan nyaman bagi subjek yang akan diteliti. Sedangkan tujuan wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara adalah guru dan tenaga kependidikan RA TASKIM Pekanbaru

c) Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan tertulis yang isinya merupakan setiap pertanyaan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa, catatan dapat berupa secarik kertas yang berisi tulisan mengenai kenyataan, bukti, ataupun informasi, dapat pula berupa foto, kaset, recording, slide, film dan sebagainya, Sedarmayati dan Hidayat (2002:86).

F. Keabsahan dan Temuan Penelitian

Istilah kredibilitas dalam penelitian kualitatif merupakan istilah yang menggantikan konsep validitas dalam penelitian kuantitatif. Kredibilitas studi kualitatif terletak pada keberhasilannya mencapai maksud mengeksplorasi masalah atau mendeskripsikan setting, kelompok sosial atau pola interaksi

yang kompleks Konsep kredibilitas juga harus mampu mendemonstrasikan bahwa untuk memotret kompleksitas hubungan antar aspek tersebut, penelitian dilakukan dengan cara tertentu yang menjamin bahwa subyek penelitian diidentifikasi dan dideskripsikan secara akurat.

Dalam penelitian ini, diperlukan definisi konsep yang tepat dengan menggunakan multi sumber bukti (wawancara dan observasi) sehingga akan terbentuk rangkaian bukti untuk memperkuat data yang diperoleh. Sedangkan istilah untuk menggantikan reliabilitas adalah dependabilitas.

Dependabilitas ini berkenaan dengan apakah penelitian dapat diulangi atau direplikasi oleh penelitian lain dan hasil yang sama bila menggunakan cara-cara yang sama (konsisten), sehingga dapat dipercaya (Nasution, 1996). Ada beberapa cara yang biasanya digunakan penulis untuk meningkatkan kredibilitas datanya, salah satunya adalah metode triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

1. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal itu dapat dicapai dengan jalan:
  - a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
  - b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.

- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
  - d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
  - e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan
2. Trianggulasi dengan metode terdapat dua strategi yaitu:
    - a. Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data.
    - b. Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama
  3. Trianggulasi penyidik atau penulis, ialah dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Pemanfaatan pengamat lainnya membantu mengurangi kemelencengan dalam pengumpulan data
  4. Trianggulasi dengan teori menurut Moleong (2008: 331) ialah menggunakan beberapa persepektif yang berbeda untuk mengenterperetasikan data. Jadi trianggulasi berarti cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam koknteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagi pandangan. Dengan kata lain bahwa

dengan triangulasi, peneliti dapat merecheck temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode, atau teori. Untuk itu maka peneliti dapat melakukannya dengan jalan:

- 1) Mengajukan berbagai variasi pertanyaan
- 2) Mengecek dengan berbagai sumber data
- 3) Memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis triangulasi sumber data untuk meningkatkan kredibilitas dalam penulisan ini. Triangulasi sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kehidupan subjek kebeberapa signifikan other yaitu subjek pendukung yang di anggap banyak mengetahui mengenai kehidupan subjek penelitian.

#### G. Analisis Data

Analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode/tanda, dan mengategorikannya sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab, Gunawan (2016: 209). Sedangkan menurut Moleong analisis data adalah proses pengorganisasian dan mengurutkan data kedalam pola kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat dikemukakan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerjanya seperti disarankan data pengorganisasian dan pengolahan data bertujuan menemukan tema dan hipotesis kerja yang akhirnya akan

diangkat menjadi teori substantive, Moleong (2012; 248).

Dalam penelitian ini, model analisis data yang digunakan adalah dengan model Miles dan Huberman yaitu dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh yang komponen kerjanya, meliputi *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), *conclusion drawing/ verification* (penarikan kesimpulan).

#### 1) Reduksi Data (*data reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Reduksi data dalam penelitian ini akan memfokuskan pada hasil wawancara dengan guru RA TASKIM Pekanbaru.

#### 2) Penyajian Data (*data display*)

Penyajian data merupakan proses penyusunan informasi secara sistematis dalam rangka memperoleh kesimpulan sebagai temuan penelitian dan pengambilan tindakan. Penyajian data dilakukan dalam rangka menyusun teks naratif dari sekumpulan informasi yang berasal dari hasil reduksi data, sehingga dapat memungkinkan untuk ditarik suatu kesimpulan. Dalam penyajian data ini dilengkapi dengan analisis data yang meliputi analisis hasil observasi hasil dokumentasi dan analisis hasil wawancara.

### 3) Penarikan Kesimpulan (*conclusion drawing/ verification*)

Pada tahap penarikan kesimpulan ini yang dilakukan adalah memberikan kesimpulan terhadap hasil analisis/ penafsiran data dan evaluasi kegiatan yang mencakup pencarian makna serta pemberian penjelasan dari data yang telah diperoleh. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesa, teori.

Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif data yang diperoleh dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menganalisis data di lapangan yang dikerjakan selama pengumpulan data berlangsung
2. Menganalisis data yang telah terkumpul atau data yang baru diperoleh
3. Setelah proses pengumpulan data selesai maka peneliti membuat laporan peneliti dengan menggunakan metode deskriptif yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian-kejadian.

Dengan teknik ini data yang diperoleh akan dipilah-pilah kemudian dilakukan pengelompokan atas data yang sejenis dan selanjutnya dianalisis isinya sesuai dengan informasi yang dibutuhkan secara kongkrit dan mendalam.

## H. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan penjelasan langkah-langkah yang harus ditempuh dalam suatu penelitian. Menurut Moleong (2004:127-148), Langkah-langkah prosedur penelitian meliputi tiga hal yaitu:

### 1. Tahap Pra Lapangan

Tahap ini merupakan tahap awal yang dilakukan peneliti dengan pertimbangan etika penelitian lapangan melalui tahap pembuatan rancangan usulan penelitian Pengumpulan Data Penyajian Data Reduksi Data Penarikan Kesimpulan hingga menyiapkan perlengkapan penelitian. Dalam tahap ini peneliti diharapkan mampu memahami latar belakang penelitian dengan persiapan-persiapan diri yang mantap untuk masuk dalam lapangan penelitian.

### 2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Dalam tahap ini peneliti berusaha mempersiapkan diri untuk menggali dan mengumpulkan data-data untuk dibuat suatu analisis data mengenai kinerja RA TASKIM Pekanbaru. Secara intensif setelah mengumpulkan data, selanjutnya data dikumpulkan dan disusun.

### 3. Tahap Analisis Data

Pada tahap ini dilakukan kegiatan yang berupa mengolah data diperoleh dari narasumber maupun dokumen, kemudian akan disusun kedalam sebuah penelitian. Hasil analisis tersebut dituangkan dalam bentuk laporan sementara sebelum menulis keputusan akhir

**BAB IV**  
**BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN**

**A. RENCANA BIAYA PENELITIAN**

No	Item Bahan	Volume	Satuan	Harga Satuan	Total (RP)
Perlengkapan yang diperlukan					
1	Buku Referensi	5	Eksemplar	110000	550000
Bahan Habis Pakai					
1	Pena	10	kotak	50000	500000
2	Buku tulis	1	kodi	150000	150000
3	Kertas Buram	2	rim	40000	80000
4	Pulsa dan internet	6	irim	150000	900000
5	Print LKPD	40	rangkap	10000	400000
6	Kertas A4	2	rim	50000	100000
7	Penggandaan laporan	5	rangkap	150000	750000
8	Cetak	10	rangkap	50000	500000
9	konsumsi	3	kali		347000
Honorarium					
1	Observasi di tempat	1	orang	100000	100000
2	Pengumpulan data 1	3	orang	100000	300000
3	Pengumpulan data 2	3	orang	100000	300000
3	Analisi data 1	3	Orang	150000	450000
4	Analisi data 2	3	Orang	150000	450000
5	Analisi data 3	3	Orang	150000	450000
6	Pembuatan artikel	1		618000	618000
Total Anggaran					6.000.000

**B. JADWAL PENELITIAN**

5) Adapun penelitian yang dilakukan dapat terlihat pada jadwal sebagaimana table di bawah ini:

No	Kegiatan	Pelaksanaan
1	Preliminary research/Studi Pendahuluan	Juni 2021
2	Penyusunan Proposal	Juni 2021

3	Penyusunan Instrumen	Juni 2021
4	Validasi instrument	Juni 2021
5	Menyebar angket	Juli 2021
6	Wawancara	Juli 2021
7	Mengolah Data	Agustus 2021
8	Menyusun Laporan	Agustus 2021

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL PENELITIAN**

##### 1. Riwayat RA TASKIM Pekanbaru

RA TASKIM Pekanbaru berada di bawah Yayasan Masmur Propinsi Riau, adapun Yayasan Masmur Propinsi Riau berdiri pada tanggal 21 April 1982. Yayasan ini didirikan oleh Bapak Drs. H. Maridin Arbis dan Dra. Hj. Maimanah Umar.

Yayasan Masmur Propinsi Riau mendirikan RA TASKIM Pekanbaru pada tahun 1982 namun izin operasional baru dikeluarkan pada tanggal 11 Mei 2007, RA TASKIM Pekanbaru berlokasi di Jalan Jl. Adisucipto Gg. Rukun no.88 J Pekanbaru,

Pada awalnya pendiriannya Kepala RA TASKIM Pekanbaru adalah Bunda Dra. Mariani masa kerja dari tahun 1982 sampai 1987. selanjutnya kepala sekolah RA TASKIM Pekanbaru adalah Bunda Sumiati dari tahun 1987 sampai tahun 2014, bunda Sumiati berstatus PNS selanjutnya kepala sekolah RA TASKIM Pekanbaru adalah Ade Herlina S.Pd.AUD pada tahun 2014 sampai sekarang

##### 2. Visi dan Misi

Visi

Membentuk anak yang cerdas, baik, terampil dan berakhlak mulia, Sholeh/Sholeha, kreatif dan mandiri

Misi

1. Melaksanakan pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan inovatif
  2. Mendidik anak secara optimal sesuai dengan kemampuan anak
  3. Menyiapkan anak didik ke jenjang pendidikan dasar dengan ketercapaian kompetensi dasar sesuai tahapan perkembangan anak
3. Setting Ruang Kelas

RA TASKIM Pekanbaru memiliki 3 ruang kelas setiap ruangan memiliki tiga kelompok meja dan kursi. karena sistem pembelajarannya masih secara kelompok atau klasikal. Ruangan kelas terdiri kelas Arrahman dan Al-Malik pada setiap kelas terdapat area sudut untuk meletakkan alat permainan di dalam kelas, namun pada saat ini kelas yang dipakai ada 2 yaitu kelas Arrahman dan Al-Malik

4. Deskripsi Keadaan Guru dan Anak

RA TASKIM Pekanbaru memiliki 4 Guru, Kepala Sekolah dan 1 Bendahara jadi tenaga pendidik dan kependidikan di RA TASKIM Pekanbaru secara keseluruhan berjumlah 6 orang, dengan rincian sebagai berikut:

- |                           |                |
|---------------------------|----------------|
| 1. Ade Herlina, S.Pd. AUD | Kepala Sekolah |
| 2. Sumiati                | Bendahara      |
| 3. Sufliani, S.Pd.i       | Guru Arrahman  |
| 4. Rinda Hamidah, S.Pd    | Guru Arrahman  |
| 5. Winda Yani, S.Pd       | Guru Al-Malik  |
| 6. Sri Alifah, S.Pd       | Guru Al-Malik  |

Tahun ajaran 2020/2021 RA TASKIM Pekanbaru memiliki anak didik berjumlah 22 orang yang dibagi menjadi dua kelas yaitu B1 dan B2 tiap kelas terdiri dari 11 anak, anak RA TASKIM Pekanbaru berusia sekitar 4-6 Tahun yang berasal dari daerah sekitar RA TASKIM Pekanbaru berada

## **B. PEMBAHASAN**

Selanjutnya diadakan wawancara kepada Guru-guru RA TASKIM Pekanbaru untuk mendapatkan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru RA TASKIM Pekanbaru

- |                        |               |
|------------------------|---------------|
| 1. Sufliani, S.Pd.i    | Guru Kelas B1 |
| 2. Rinda Hamidah, S.Pd | Guru Kelas B1 |
| 3. Winda Yani, S.Pd    | Guru Kelas B2 |
| 4. Sri Alifah, S.Pd    | Guru Kelas B2 |

## **BAB VI PENUTUP**

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anonim. (2005). *Peraturan Pemerintah RI Nomor 19, Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan*. Diambil pada 19 Januari 2017, dari [http://telkomuniversity.ac.id/images/uploads/PP\\_No.19\\_Tahun\\_2005.pdf](http://telkomuniversity.ac.id/images/uploads/PP_No.19_Tahun_2005.pdf)
- Anonim. (2015). *Hasil UKG 2016*. Diambil pada 5 Desember 2016, dari <http://info-menarik.net/hasil-ukg-kemendikbud-tahun-2015/>
- Ardana, I. K, Mujiati, N. W. & Utama I. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Vol 9 No. 2. Diambil pada 15 Juni 2017, dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/1809/1501>
- Arikunto, S (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi & Arifin, M. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim, S. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kencana
- Daryanto. (2015). *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daryanto & Farid, M. (2013). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Davis, K & Newstrom, J. W. (1985). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Fakhrizal. (2016). *Iklim Kerja*. Diambil pada 10 Januari 2017, dari <http://www.jejakpendidikan.com/2016/10/iklim-kerja.html>
- Haryanti, S.S & Susialisasi, T. (2010). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri Se Kabupaten Karanganyar dengan Gender Sebagai Variabel Moderator. Vol 18 No. 10. Diambil pada 15 Januari 2017, dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=90156&val=4283>
- Hasibuan, M. S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurriyati, R. (2016). *Kualitas Guru Kita*. Diambil pada 10 Januari 2017, dari <http://www.pikiran-rakyat.com/opini/2016/05/04/kualitas-guru-kita-368286>
- Hidayat, A & [Machali](#), I. (2010). *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Educa.
- Ihsan, F. (2008). *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. Imron, A. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. Diambil pada 12 Januari 2017, dari <http://kamusbahasaindonesia.org/>
- Komisi Penyiaran Indonesia. (2002). *Undang-Undang RI Nomor 14, Tahun*

2005, tentang *Guru dan Dosen*. Diambil pada 20 Desember 2016, dari <https://www.kpi.go.id/download/ regulasi/UUD%201945.pdf>

Lateiner, R. A. (1985). *Teknik memimpin pegawai dan pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.

Manafe, S. Z. (2013). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi di Universitas PGRI NTT)*. Diambil pada 15 Juni 2017, dari <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/4116>

Maulana, T. R. (2013). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan *Kepegawaian* Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan* Vol. I. Diambil pada 17 Mei 2017, dari [https://dl-web.dropbox.com/get/PENGARUH%20IKLIM%20KERJA%20ORGANISASI%20TERHADAP%20DISIPLIN%20KERJA%20PEGAWAI.pdf?download\\_id=102113796706186267890897698585979478178594502488567211071115573071&notify\\_domain=www.dropbox.com&subject\\_uid=671823125&dl=1&w=AAC0QkmEKSs0RCM9ZBDCr1VfcdbiWI-iJY7f0L5Ds\\_UFBA](https://dl-web.dropbox.com/get/PENGARUH%20IKLIM%20KERJA%20ORGANISASI%20TERHADAP%20DISIPLIN%20KERJA%20PEGAWAI.pdf?download_id=102113796706186267890897698585979478178594502488567211071115573071&notify_domain=www.dropbox.com&subject_uid=671823125&dl=1&w=AAC0QkmEKSs0RCM9ZBDCr1VfcdbiWI-iJY7f0L5Ds_UFBA)

Mendiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Diambil pada 10 Desember 2016, dari [http://hukum.unsrat.ac.id/men/mendiknas\\_16\\_2007.pdf](http://hukum.unsrat.ac.id/men/mendiknas_16_2007.pdf)

Muhson, A. (2005). *Diktat Mata Kuliah Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: FIS UNY.

Muhson, A. (2015). *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut*. Yogyakarta: FE UNY.

Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Rosda: Bandung.

Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Rosda.

Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nurfuadi. (2012). *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: Stain Press.

Pujiyanti & Iroah. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*. Volume 2, No. 1. Diambil pada 12 Oktober 2016, dari

<http://journal.uny.ac.id/index.php/jkpai/article/view/1191/1002>

Rachmawati, T & Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.

Ristekdikti. (2016). *Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945*. Diambil pada 20 Desember 2016, dari <http://jdih.ristekdikti.go.id/?q=perundangan/konten/1834>

Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

Shodiqin & Mindarti C. S. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru yang dimodernisasi oleh Iklim Organisasi pada MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus pada Guru-guru MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati). ISBN:978-979-3649-81-8. Diambil pada 16 Juni 2017 dari <http://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/viewFile/3272/879>

Siregar, F.N.K & Thomas, P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*. Volume 4 No. 1. Diambil pada 15 Januari 2017, dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/4694>

Sisdiknas. (2003). *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Diambil pada 19 Januari 2017, dari <http://sindikker.dikti.go.id/dok/UU/UU20-2003-Sisdiknas.pdf>

Soyomukti, N. (2015). *Teori-teori Pendidikan dari Tradisional, (Neo) Liberal, Maxis-Sosialis, Hingga Postmodern*. Yogyakarta, Ar-Ruzz Media.

Sudijono, A. (2012). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindoPersada.

Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Caps.

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Sutarni. (2016). *Sertifikasi Guru Tak Pengaruhi Hasil UKG*. Diambil pada 5 Desember 2016, dari <http://antarayogya.com/berita/339147/mendikbud-sertifikasi-guru-tidak-pengaruhi-hasil-ukg>

- Suyatno. (2008). *Panduan Sertifikasi guru*. Jakarta: Indeks. Syah, M. (2013). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Rosda. Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Rosda.
- Widiasmara, A. (2014). Pengaruh Motivasi, Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Guru dan Karyawan SMK Yayasan Pendidikan Colomadu Kabupaten Karanganyar. No 1, Tahun XXXV III/Januari 2014, Diambil pada 15 Januari 2017, dari <http://id.portalgaruda.org/index.php?ref=browse&mod=viewarticle&article=152930>
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Wulansih, H. (2014). *Analisis Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali*. Diambil pada 15 Juni 2017, dari [http://eprints.ums.ac.id/28033/19/02\\_NASKAH\\_PUBLIKASI.pdf](http://eprints.ums.ac.id/28033/19/02_NASKAH_PUBLIKASI.pdf)