

**KINERJA GURU MADRASAH SWASTA  
(STUDI TERHADAP GURU MADRASAH ALIYAH AL-FATAH  
PALEMBANG)**

**LAPORAN PENELITIAN**



Disusun Oleh:

**Sukirman, S.Sos., M.Si**

**NIP. 19710703 200710 1 004**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH  
PALEMBANG**

**2019**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sebagai figur sentral dalam proses pendidikan di sekolah/madrasah, guru merupakan komponen ataupun unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah/madrasah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Karenanya, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Salah satu ukuran profesionalisme dan kualitas guru adalah kinerjanya. Kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya (Simamora, 2000:423). Sejalan dengan ini Bernardin dan Russel dalam Rucky (2002: 15) memberikan definisi kinerja: *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period* (kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu

selama kurun waktu tertentu). Dengan demikian, kinerja adalah prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Kinerja dari individu guru yang ada di suatu lembaga, akan sangat mempengaruhi maju dan mundurnya lembaga tersebut. Begitu juga dengan kualitas pendidikannya, tidak terlepas dari peran kinerja individu guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Sutermeister (1976:45) kinerja pegawai menentukan produktivitas. Artinya, tinggi rendahnya produktivitas suatu organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja para pegawai yang bekerja di organisasi tersebut. Begitupun di sekolah/madrasah, tinggi rendahnya produktivitas suatu sekolah/madrasah ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja para gurunya.

Berdasarkan uraian di atas nampaklah bahwa kinerja merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan tugas guru, namun sangat disayangkan bahwa kenyataannya masih banyak guru saat ini – termasuk guru madrasah – yang masih belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mamat Rohimat (2011) menunjukkan bahwa kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Sumedang berada pada kategori sedang, yakni 71,62% dari skor idealnya. Begitupun dengan guru yang telah lulus sertifikasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khodijah (2010) menunjukkan bahwa kinerja guru madrasah dan guru Pendidikan Agama Islam di sekolah umum yang telah lulus sertifikasi dan mendapatkan tunjangan profesi, juga masih belum maksimal.

## **B. Pembatasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu, penelitian ini hanya dibatasi pada kinerja guru di MA Al-Fatah. Pemilihan MA Al-Fatah sebagai fokus penelitian karena merupakan madrasah laboratorium Fakultas Tarbiyah UIN Raden Fatah yang relatif belum lama berdiri namun mengalami kemajuan yang cukup pesat dengan jumlah peminat yang cukup banyak.

## **C. Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana gambaran kinerja guru MA Al-Fatah?

## **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan mengetahui gambaran kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Al-Fatah.

## **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak yang berkepentingan, terutama UIN Raden Fatah dan Kementerian Agama, mengenai gambaran tentang kinerja guru MA Al-Fatah.

## **F. Kajian Riset Sebelumnya**

Penelitian tentang kinerja guru sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian Muhammad Darda (2009) yang berjudul “Kontribusi

Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Majalengka". Penelitian yang menggunakan metode survey ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memiliki kontribusi yang cukup signifikan terhadap kinerja mengajar guru.

Berdasarkan kajian di atas, dapat dikatakan bahwa perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada perbedaan variabel, metodologi, dan lokasi penelitiannya. Sepanjang pengetahuan peneliti, penelitian tentang kinerja guru MA Al-Fatah belum pernah dilakukan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya (Simamora, 2000:423). Sejalan dengan ini Bernardin dan Russel dalam Rucky (2002: 15) memberikan definisi kinerja: *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period* (kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja adalah prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Untuk mengetahui apakah kinerja seorang guru sudah cukup optimal atau belum dapat dilihat dari berbagai indikator. Menurut Simamora (2000: 423), indikator-indikator kinerja meliputi: 1) keputusan terhadap segala aturan yang ditetapkan organisasi; 2) dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah); dan 3) ketepatan dalam menjalankan tugas. Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: 1) mutu kerja; 2) kuantitas kerja; 3) pengetahuan tentang pekerjaan; 4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; 5) keputusan yang diambil; 6) perencanaan kerja; dan 7) daerah organisasi kerja.

Kinerja guru umumnya dapat diukur melalui: 1) kemampuan membuat perencanaan; 2) kemampuan melaksanakan rencana pembelajaran; 3) kemampuan melaksanakan evaluasi; dan 4) kemampuan menindaklanjuti hasil evaluasi. Schacter (2000: 14) membagi indikator kinerja guru dalam tiga bagian, yaitu: 1) keterampilan, pengetahuan, dan tanggung jawab guru, 2) pencapaian prestasi siswa pada level kelas, dan 3) pencapaian prestasi sekolah.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). 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*). Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu: perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian/evaluasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu.

## **B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan

fisik sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik.

Berkaitan dengan faktor lingkungan non fisik, menurut Prawirosentono (1999) kinerja seseorang akan baik, jika ia mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.

Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Menurut Gibson (1987), variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.

Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson (1987) banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.

Kelompok variabel organisasi menurut Gibson (1987) terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Menurut Kopelman (1986), variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Penelitian Robinson dan Larsen (1990) terhadap para pegawai



penyuluh kesehatan pedesaan di Columbia menunjukkan bahwa pemberian imbalan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding pada kelompok pegawai yang tidak diberi. Menurut Mitchell dalam Timpe (1999), motivasi bersifat individual, dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Mengingat sifatnya ini, untuk peningkatan kinerja individu dalam organisasi, menuntut para manajer untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para pegawai untuk lebih produktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktek kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

Amstrong dan Baron dalam Stoner (1998:15) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh empat faktor yang dominan, yakni (1) faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas, bimbingan, dan motivasi; (2) faktor pribadi yang meliputi motivasi dan komitmen, keterampilan, dan kompetensi; (3) faktor sistem yang meliputi fasilitas kerja dan sistem pekerjaan; (4) faktor situasional yang meliputi suasana lingkungan kerja, unsur internal dan eksternal. Stoner (1998:15) juga mengemukakan, kinerja seseorang merupakan hal yang rumit dan terpadu yang keberhasilannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain adalah bakat, minat, motivasi, kesehatan. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain

adalah lingkungan, sarana dan manajemen. Menurut Sutermeister (1999), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan-kebutuhan individual yang terdiri dari kebutuhan biologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Sedangkan menurut Gibson (1987:3) variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Rancangan penelitian ini adalah deskriptif, untuk menggambarkan kondisi kinerja guru MA Al-Fatah.

#### **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah guru MA Al-Fatah. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel menggunakan kriteria tertentu. Kriterianya adalah guru yang berstatus guru tetap dan sudah mengajar lebih dari 2 tahun.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

Kinerja guru dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai prestasi kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam pelaksanaan tugas. Indikator yang digunakan adalah: 1) kemampuan membuat perencanaan; 2) kemampuan melaksanakan rencana pembelajaran; 3) kemampuan melaksanakan evaluasi; dan 4) kemampuan menindaklanjuti hasil evaluasi.

## **D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran angket dengan instrumen angket kinerja guru. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya.

## **E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan instrumen pengumpulan data yang digunakan maka dilakukan uji validitas instrumen. Suatu instrumen dinyatakan valid manakala instrumen tersebut berhasil mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total seluruh item. Analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* Pearson dari program SPSS versi 18 *for windows*.

Hasil uji validitas terhadap instrumen kinerja menunjukkan bahwa dari 58 item angket kinerja guru sebanyak 33 item dinyatakan valid, sedangkan sisanya 25 item dinyatakan tidak valid. Sehingga untuk angket kinerja guru yang dianalisis untuk uji hipotesis dalam penelitian ini sebanyak 33 item saja. Hasil uji validitas instrumen angket kinerja guru selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Angket Kinerja Guru**

No. Item	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Validitas
1	0,454	0,044	Valid
2	0,454	0,044	Valid
3	0,441	0,052	Tidak Valid
4	0,589	0,006	Valid
5	0,113	0,636	Tidak Valid
6	0,328	0,158	Tidak Valid
7	0,250	0,288	Tidak Valid
8	-0,054	0,821	Tidak Valid
9	0,543	0,013	Valid
10	0,412	0,071	Tidak Valid
11	0,588	0,006	Valid
12	0,577	0,008	Valid
13	0,343	0,139	Tidak Valid
14	0,330	0,155	Tidak Valid
15	0,662	0,001	Valid
16	0,213	0,367	Tidak Valid
17	0,408	0,074	Tidak Valid
18	0,690	0,001	Valid
19	0,430	0,059	Tidak Valid
20	0,596	0,006	Valid
21	0,462	0,040	Valid
22	0,508	0,022	Valid
23	0,483	0,031	Valid
24	-0,075	0,755	Tidak Valid
25	0,705	0,001	Valid
26	0,450	0,047	Valid
27	0,627	0,003	Valid
28	0,601	0,005	Valid
29	0,453	0,045	Valid
30	0,373	0,105	Tidak Valid
31	0,565	0,009	Valid
32	0,537	0,015	Valid
33	0,547	0,012	Valid
34	0,427	0,060	Tidak Valid
35	0,707	0,000	Valid
36	-0,035	0,882	Tidak Valid
37	0,405	0,076	Tidak Valid
38	0,389	0,090	Tidak Valid
39	0,537	0,015	Valid
40	0,200	0,399	Tidak Valid
41	-0,221	0,350	Tidak Valid
42	0,107	0,652	Tidak Valid
43	0,526	0,017	Valid
44	-0,038	0,874	Tidak Valid
45	0,341	0,142	Tidak Valid
46	0,452	0,045	Valid
47	0,694	0,001	Valid
48	0,617	0,004	Valid
49	0,598	0,005	Valid
50	0,603	0,005	Valid
51	0,741	0,000	Valid
52	0,229	0,332	Tidak Valid
53	0,477	0,033	Valid
54	0,694	0,001	Valid
55	0,023	0,925	Tidak Valid
56	0,518	0,019	Valid
57	0,568	0,009	Valid
58	0,375	0,104	Tidak Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dengan menggunakan suatu instrumen dapat dipercaya. Suatu instrumen pengumpulan data dikatakan reliabel jika dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama menunjukkan hasil yang relatif sama. Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode *internal consistency* dengan teknik *Alpha Cronbach* dari program SPSS versi 18 *for windows*.

Hasil uji reliabilitas instrumen kinerja guru diperoleh koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,901, berarti berada di atas ambang batas 0,60. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen angket kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal (reliabel). Hasil uji reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Angket Kinerja Guru**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.901	.921	58

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dikemukakan di atas, maka dapat dikatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbukti reliabel.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik deskriptif.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Responden

Responden penelitian ini adalah guru MA Al-Fatah yang berjumlah 20 orang. Demografi responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pengalaman mengajar, dan status sertifikasi. Faktor-faktor demografi tersebut dipandang berpengaruh terhadap kinerja guru yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

##### 1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin digambarkan guna mengetahui komposisi guru MA Al-Fatah berdasarkan jenis kelamin. Komposisi jenis kelamin akan dapat memberikan fakta tersendiri apakah MA Al-Fatah didominasi oleh jenis kelamin tertentu. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penyebaran angket, diperoleh gambaran responden menurut jenis kelamin sebagaimana nampak dalam tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3. Responden Menurut Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Perempuan	17	85
2.	Laki-laki	3	15
	Jumlah	20	100

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa komposisi antara guru perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan yang besar, di mana sebagian besar guru adalah berjenis kelamin perempuan.



## 2. *Responden Menurut Usia*

Banyak yang meyakini bahwa kinerja dapat merosot sejalan dengan pertambahan usia. Karena kecepatan dan kekuatan mengalami penurunan dengan makin tuanya seseorang. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penyebaran angket, diperoleh gambaran responden menurut usia sebagaimana tampak dalam tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4. Responden Menurut Jenis Kelamin**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	< 30 tahun	0	-
2.	31 – 40 tahun	15	75
3.	41 – 50 tahun	4	20
4.	> 50 tahun	1	5
	Jumlah	20	100

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar guru di MA Al-Fatah adalah berusia antara 31 – 40 tahun. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru termasuk golongan guru usia muda.

## 3. *Responden Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir*

Pendidikan adalah salah satu faktor penting yang menentukan kinerja. Tingkat pendidikan seseorang dapat membantunya dalam penyelesaian tugas-tugas. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penyebaran angket, diperoleh gambaran responden menurut tingkat pendidikan terakhir sebagaimana tampak dalam tabel 5 di bawah ini.

**Tabel 5. Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	S2	5	25
2.	S1	15	75
3.	SMA	-	0
	Jumlah	20	100

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar guru di MA Al-Fatah memiliki tingkat pendidikan S1, bahkan sebagian sudah S2 dan tidak ada yang SMA. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan guru di MA Al-Fatah sudah sangat baik.

#### **4. Responden Menurut Pengalaman Mengajar**

Pengalaman mengajar dianggap sebagai factor lain yang turut menentukan kinerja guru. Pengalaman mengajar menunjukkan keluasan dan kedalaman pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mengajar. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penyebaran angket, diperoleh gambaran responden menurut pengalaman mengajar sebagaimana nampak dalam tabel 6 di bawah ini.

**Tabel 6. Responden Menurut Pengalaman Mengajar**

No.	Pengalaman Mengajar	Frekuensi	Persentase
1.	$\leq 5$ tahun	0	-
2.	6 – 10 tahun	9	45
3.	> 10 tahun	11	55
	Jumlah	20	100

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh guru dengan pengalaman mengajar lebih dari 10 tahun.

Dapat diduga bahwa mereka memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mengajar yang sudah lebih baik.

#### 5. *Responden Menurut Status Sertifikasi*

Status sertifikasi dianggap sebagai faktor yang turut menentukan kinerja guru. Guru yang sudah sertifikasi seharusnya memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang belum. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penyebaran angket, diperoleh gambaran responden menurut status sertifikasi sebagaimana tampak dalam tabel 7 di bawah ini.

**Tabel 7. Responden Menurut Status Sertifikasi**

No.	Status Sertifikasi	Frekuensi	Persentase
1.	Sudah sertifikasi	16	80
2.	Belum sertifikasi	4	20
	Jumlah	20	100

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh guru yang sudah sertifikasi sehingga seharusnya memiliki kinerja pelaksanaan tugas yang lebih baik dibandingkan yang belum sertifikasi.

#### **B. Kinerja Guru MA Al-Fatah**

Hasil pengumpulan data kinerja guru menggunakan angket yang dianalisis menggunakan program SPSS versi 18 *for windows*, diperoleh skor minimum kinerja guru Madrasah Aliyah Al-Fatah adalah 53 dan skor

maksimumnya adalah 97. Gambaran selengkapnya data kinerja guru Madrasah Aliyah Al-Fatah dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8. Data Kinerja Guru Madrasah Aliyah Al-Fatah**

		kinerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	53	2	10.0	10.0	10.0
	59	1	5.0	5.0	15.0
	68	1	5.0	5.0	20.0
	70	1	5.0	5.0	25.0
	73	1	5.0	5.0	30.0
	76	1	5.0	5.0	35.0
	79	1	5.0	5.0	40.0
	80	2	10.0	10.0	50.0
	81	1	5.0	5.0	55.0
	82	1	5.0	5.0	60.0
	84	2	10.0	10.0	70.0
	85	1	5.0	5.0	75.0
	89	1	5.0	5.0	80.0
	90	1	5.0	5.0	85.0
	93	1	5.0	5.0	90.0
	97	2	10.0	10.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap data kinerja guru di atas, maka rata-rata kinerja guru Madrasah Aliyah Al-Fatah adalah sebesar 78,65 dan deviasi standar sebesar 12,902. Gambaran data kinerja guru Madrasah Aliyah Al-Fatah selengkapnya dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

**Tabel 9. Statistik Deskriptif Data Kinerja Guru  
Madrasah Aliyah Al-Fatah**

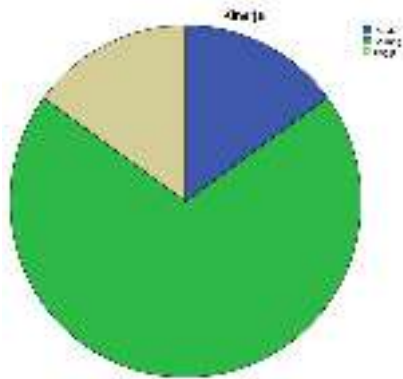
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	20	53	97	78.65	12.902
Valid N (listwise)	20				

Selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja guru dengan perhitungan:  
 Batas Tinggi = Mean + 1 Deviasi Standar =  $78,65 + 12,902 = 91,552$  dan Batas Rendah = Mean - 1 Deviasi Standar =  $78,65 - 12,902 = 65,748$ . Dengan demikian, tabel 10 menunjukkan interpretasi kategori kinerja guru.

**Tabel 10. Kategori Kinerja Guru**

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	$X \geq 91,552$	3	15
2.	Sedang	$65,748 \leq X < 91,552$	14	70
3.	Rendah	$X < 65,748$	3	15
Jumlah			20	100

Tabel 10 menunjukkan bahwa dari 20 orang responden guru Madrasah Aliyah Al-Fatah, sebanyak 3 orang (15%) memiliki kinerja yang tinggi, 14 orang (70%) memiliki kinerja yang sedang, dan 3 orang (15%) memiliki kinerja yang rendah. Dalam bentuk grafik, gambaran umum kinerja guru Madrasah Aliyah Al-Fatah disajikan pada gambar 1.



**Gambar 1. Kinerja Guru Madrasah Aliyah Al-Fatah**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat diambil adalah: Sebagian besar guru MA Al-Fatah memiliki kinerja pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki kemampuan membuat perencanaan, kemampuan melaksanakan rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan evaluasi, dan kemampuan menindaklanjuti hasil evaluasi dengan cukup baik.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang diusulkan adalah:

1. Bagi Pemerintah, khususnya Kementerian Agama RI dan juga pimpinan madrasah, hendaknya memprioritaskan upaya peningkatan kinerja guru.
2. Bagi guru MA Al-Fatah, hendaknya berupaya semaksimal mungkin meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas sebagai guru.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya melakukan penelitian lanjutan dengan menggali lebih mendalam aspek-aspek lain yang mempengaruhi kinerja guru khususnya di madrasah dan juga memperbanyak sampel penelitian sehingga hasilnya menjadi lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darda. M. 2009. "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Majalengka".
- Gibson, James L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, Jr. J.H. 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid I. Edisi ke 5. Diterjemahkan oleh: Djarkasih, Jakarta: Erlangga.
- Kopelman, E.R. 1986. *Managing Productivity in Organization*, New York: McGeaw Hill Book Company
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rucky, Ahmad S. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2000
- Stoner. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutermester, A.R. 1976. *People and Productivity*. New York: Mc Gwar Hill Inc
- Timpe, A.D. 1999. *Motivasi Pegawai*. Terjemahan Susanto Budhi Dharma. Jakarta: Gramedia