

FAKTOR - FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA GURU YAYASAN MARSUDIRINI KOTA SEMARANG TAHUN PELAJARAN 2021-2022

V. Naniek Risnawati¹, Anastasia Lipursari², Marius Pramana³

Akademi Sekretari Marsudirini Santa Maria, Semarang ^{1,2,3}

e-mail : vnaniek@ymail.com¹, *e-mail* : anastasiailipursari20@gmail.com²,

e-mail : infoasm4@gmail.com³

ABSTRACT

Factors Affecting the Teachers' Performance at Yayasan Marsudirini Semarang. The study aims to find out how much factors affecting the performance of the teachers at Yayasan Marsudirini in Semarang. Data was collected through observation, and as many as 101 teacher questionnaires were used to assess pedagogic, professional and personality competencies of the teachers. Data was analyzed using descriptive qualitative with percentage technique. The results showed that the factors influencing the performance of the teachers of Yayasan Marsudirini Semarang in this study were the principal's managerial and teachers' loyalty. The results of this study are 1) the principal's managerial supports institutional activities in which more than 50% of teachers with the principal's activities "always" support the institution starting from planning, creating vision and mission guided by evaluation, coordinating in decision making, regularly holding meetings for teacher councils, supervising teachers and employees, improving teacher performance, improving the quality of education, motivating teachers in the learning process, communicating with teachers and employees in overcoming problems, and naturally social in giving services. 2) teachers' loyalty in learning includes: cognitive, affective and psychomotor aspects in accordance with the supervision of the principal, the results obtained are more than 50% of teacher activities marked "always" which means that teacher carries out obligations in accordance with applicable rules in schools and foundations (yayasan), they obey the teacher's code of ethics, discipline, and being faithful in providing services, and to give guidance to students in the study and development of the student personality. In addition, teachers have creativity skill and high motivation for personal development, school and community.

Keywords: performance, loyalty, school principal manajer

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru Yayasan Marsudirini di Kota Semarang. Metode pengumpulan data yang dipakai adalah angket dan observasi. Angket dibagikan kepada 101 guru. Untuk menilai kompetensi pedagogik, profesional dan kepribadian. Analisis data menggunakan deskriptif kualitatif dengan teknik prosentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja guru Yayasan Marsudirini kota Semarang dalam penelitian ini adalah manajerial kepala sekolah dan loyalitas guru. Adapun hasil yang diperoleh 1) Manajerial Kepala Sekolah : selalu mendukung kegiatan lembaga diperoleh lebih dari 50% guru dengan kegiatan - kegiatan kepala sekolah mulai perencanaan penyusunan visi misi sekolah yang berpedoman pada evaluasi, selalu melakukan koordinasi dalam pengambilan keputusan, secara rutin mengadakan rapat dewan guru, melakukan pengawasan kepada guru dan karyawan, meningkatkan kinerja (Restatilahm Fenti et al., 2020) guru, meningkatkan mutu pendidikan memotivasi guru dalam proses pembelajaran, berkomunikasi dengan guru dan karyawan dalam mengatasi permasalahan, bersifat sosial (kekeluargaan). 2) loyalitas kerja guru dalam pembelajaran meliputi : aspek kognitif, afektif dan psikomotorik sesuai dengan pengawasan kepala sekolah diperoleh hasil lebih dari 50% kegiatan guru "Selalu" artinya dalam melaksanakan kewajiban sesuai dengan aturan yang berlaku, mentaati kode etik guru, disiplin, serta setia dalam memberikan pelayanan, bimbingan kepada para siswa dalam studi maupun pengembangan kepribadian siswa. Dan mempunyai daya kreativitas serta motivasi yang tinggi untuk pengembangan pribadi, sekolah maupun masyarakat.

Kata Kunci: kinerja, loyalitas, manajerial kepala sekolah

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Guru mempunyai tugas utama mengajar, mendidik, mengarahkan, melatih, serta memberikan penilaian pada peserta didik. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berdampak pada orientasi pengembangan profesionalitas guru yang diarahkan untuk mengembangkan kompetensinya. Di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diamanatkan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi bersifat holistik dan merupakan suatu kesatuan yang menjadi ciri Guru profesional. Untuk menjamin pelayanan pendidikan yang bermutu sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman maka peningkatan kompetensi ini merupakan suatu proses yang berkelanjutan. (PP no. 19 tahun 2017).

Darmadi menjelaskan ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik. Kompetensi-kompetensi tersebut: Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik memiliki arti kemampuan seorang guru untuk memahami peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, dan pengembangan peserta didik. Kompetensi kepribadian meliputi kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa yang menjadi teladan bagi peserta didik yang berakhlak mulia. Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan meliputi bertindak sesuai dengan norma religius (imtak, ikhlas, jujur, dan suka menolong) serta memiliki perilaku yang diteladani peserta didik. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Menguasai materi kurikulum pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya juga termasuk ke dalam kompetensi profesional. Kompetensi sosial merupakan kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar tempat guru berada (Darmadi, 2015).

Seorang guru perlu selalu meningkatkan kompetensi supaya kebutuhan peserta didik untuk mampu menjawab tantangan zaman dapat terpenuhi. Dengan kata lain kompetensi guru dari waktu ke waktu harus selalu di-upgrade supaya dapat mengikuti perkembangan zaman. Menurut Rosyada (Jurnal, 13 September 2016) terkait dengan tugas dan posisinya yang sangat strategis, kepala sekolah dituntut memiliki kreativitas, yakni kemampuan untuk mentransformasikan ide dan imajinasinya menjadi kenyataan. Tugas kepala sekolah sebagai seorang manajer tidak sekedar mengelola kurikulum dan buku ajar, tetapi juga SDM. SDM di sini termasuk guru, dan staf tata usaha. Kepala sekolah juga perlu mengelola dan mengembangkan aset termasuk keuangan lembaganya.

Di samping itu kepala sekolah perlu memiliki kecerdasan personal yang artinya seorang kepala sekolah diharapkan bisa menghargai, menerima, dan tanggap kepada guru, seluruh orang tua siswa dan bahkan dengan tokoh-tokoh pendidikan di sekitar sekolah, serta memiliki kecerdasan manajerial. Memiliki ide untuk memajukan sekolahnya, mampu mengorganisir staf agar melaksanakan program yang sudah ditetapkan.

Sikap loyalitas yang dimiliki anak buah dibutuhkan untuk menentukan kemajuan organisasinya. Loyalitas diartikan sebagai sikap yang timbul sebagai akibat dari keinginan untuk

setia dan berbakti baik kepada pekerjaan, kelompok, atasan maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Menurut Dan Al-mawaddah Coper tahun 2020 loyalitas adalah perilaku yang setia, patuh dan mengabdikan terhadap lembaga tempat ia bekerja dengan menunjukkan sikap disiplin serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan paparan teori tersebut, maka dapat dianalisis bahwa gaya kepemimpinan dan loyalitas mempunyai peranan yang cukup penting bagi kinerja guru di dalam suatu lembaga pendidikan dalam mentransfer potensi yang dimilikinya. Berdasarkan pengamatan penulis, kinerja guru Yayasan Marsudirini kota Semarang dipengaruhi beberapa faktor eksternal maupun faktor internal yang berasal dari dalam diri guru itu.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dirumuskan diatas, maka permasalahannya adalah: faktor-faktor apakah yang berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan Marsudirini Kota Semarang?

B. METODE

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah guru-guru Yayasan Marsudirini kota Semarang berjumlah 101 orang.

2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru di Yayasan Marsudirini Kota Semarang.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket dan observasi. Angket disusun untuk mengumpulkan data tentang faktor yang memengaruhi kinerja.

4. Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif. Dengan prosentase.

C. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Kinerja Guru

(Restatilahm Fenti et al., 2020)

Kinerja merupakan banyaknya upaya yang telah dilakukan oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja seseorang. Kinerja antara seseorang pegawai anantara yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Demikian juga kinerja seorang guru. Kinerja guru merupakan pencapaian guru dalam meningkatkan keberhasilan guru melakukan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Berdasarkan standar kinerja guru yang sudah ditetapkan selama periode tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru dalam melaksanakan tugasnya diharapkan dapat memberikan dan mewujudkan harapan dan keinginan masyarakat yang telah mempercayai

sekolah dan guru untuk mendidik dan membina anaknya di sekolah. Kinerja guru sangat memengaruhi mutu Pendidikan di sekolah, sehingga kinerja guru merupakan tuntutan yang sangat penting untuk mencapai tujuan keberhasilan tujuan pendidikan.

Kinerja guru memiliki spesifikasi tertentu. Kinerja merupakan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam pekerjaannya. Kinerja seorang guru dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang dimiliki. Kinerja seorang guru diwujudkan dalam perilaku selama proses pembelajaran. Ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan Robbins dalam (Bintoro, 2017 : 107): kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas serta kemandirian.

Berdasarkan batasan tersebut, kinerja guru adalah kesediaan seseorang guru atau kelompok guru orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya selaras dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Karakteristik seseorang yang mempunyai kinerja tinggi dapat ditunjukkan dengan adanya rasa memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung segala resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, memberikan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, serta dapat mencapai rencana program yang telah direncanakan.

2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru

Menurut Maksun dalam Manajemen kinerja Karyawan (Daryanto, 2017: 111) ada beberapa pokok yang memengaruhi kinerja di antaranya : penetapan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, merumuskan indikator dan ukuran kinerja, mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran organisasi, evaluasi kinerja, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas dalam pengambilan keputusan.

Menurut Payaaman (Daryanto, 2017: 112) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh tiga kelompok faktor yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan termasuk di dalamnya adalah seorang guru yaitu motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat serta sikap. Singkatnya faktor-faktor tersebut terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dapat memengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar seseorang yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan kerjanya

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dapat dikelompokkan dalam tiga yaitu kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Kompetensi individu merupakan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor dapat berupa kemampuan dan keterampilan kerja maupun motivasi dan etos kerja. Salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepala sekolah. Kepala sekolah berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah sebagai berikut: 1) Bawahan berharap kepala sekolah memiliki tujuan yang jelas dan konsisten, 2) Bawahan mengharapkan kepala sekolah membuat rencana yang dapat dijangkau oleh guru dan anak didik. 3) Anak buah mengharapkan pimpinan memberikan informasi tentang

kemajuan sekolah ke semua warga sekolah secara berkelanjutan. 4) Guru menghendaki kepala sekolah memberikan petunjuk dengan baik dan bukan diperintah sesuka hati. 5) Guru mengharapkan kemajuan sekolah yang lebih baik. Keberhasilan atau kegagalan kepala sekolah tidak hanya ditentukan oleh dirinya sendiri namun juga oleh komponen sistem yang terlibat, dalam hal ini guru.

Pemimpin juga berperan sebagai motivator di sekolah dalam rangka pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sangat diperlukan kepemimpinannya yang berkualitas dan kompeten sehingga bisa membawa sekolah yang dikendalikan ke arah yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengingat pentingnya peran kepala sekolah, maka dibutuhkan upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi yang berkelanjutan. Dengan upaya-upaya tersebut dapat meningkatkan kemampuan profesionalisme yang sesuai dengan bidangnya.

Atas dasar pertimbangan diatas, sekolah membutuhkan orang-orang yang bisa memimpin sekolah dengan baik. Praktek di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua kepala sekolah memenuhi kriteria yang ditentukan. Yang banyak ditemukan adalah kepala sekolah yang lebih mengutamakan pada golongan ataupun kepangkatan yang dijalani melalui masa kerja.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah loyalitas. Secara harfiah loyal berarti setia; loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan dimiliki seseorang tanpa paksaan dan timbul dari kesadaran sendiri pada masa lalu.

Menurut Pranita, et.al. (2016) loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh rasa tanggung jawab. Loyalitas kepada pekerjaan terlihat dalam sikap karyawan yang memberikan segala kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, dan jujur dalam bekerja. Faktor lain yang menjadi indikator loyalitas seorang karyawan adalah hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.

Menurut Hasibuan (2013) kesetiaan merupakan salah satu unsur dalam penilaian karyawan. Kesetiaan yang dinilai mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini diwujudkan dalam kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rong-rongan pihak luar.

Loyalitas karyawan menurut Walker dalam Pandey dan Khare (2012:28) terlihat dari kepuasan karyawan. Kepuasan ini menumbuhkan loyalitas; ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi.

Secara umum loyalitas merupakan kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik namun juga kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para guru dalam suatu institusi sekolah mutlak diperlukan demi kesuksesan institusi itu sendiri. Loyalitas kerja guru adalah suatu kesetiaan guru terhadap institusi sekolah yang ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam institusi dan bekerja sebaik mungkin demi kemajuan institusi serta rela berkorban dan melakukan apapun demi kemajuan institusi. Berdasarkan pengertian tersebut disimpulkan bahwa loyalitas bagi seorang guru adalah kesetiaan terhadap organisasi yang berhubungan dengan komitmen guru dalam mengerjakan tugasnya sebagai pendidik.

D. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian, faktor yang memengaruhi kinerja guru dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor eksternal berupa manajerial kepala sekolah dan faktor internal berupa loyalitas guru.

Faktor eksternal yang memengaruhi kinerja guru berupa manajerial kepala sekolah meliputi/mencakup perencanaan yang selalu dibuat oleh kepala sekolah, yang ditunjukkan dengan jawaban bahwa 83% kepala sekolah selalu membuat perencanaan kegiatan sekolah. Perencanaan yang dibuat kepala sekolah mengacu pada visi dan misi sekolah. pembuatan perencanaan sekolah didasarkan pada visi dan misi sekolah karena disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Pembuatan perencanaan sekolah berpedoman pada evaluasi perencanaan tahun sebelumnya. 77% responden selalu berpedoman pada evaluasi perencanaan tahun sebelumnya. Dalam mengambil keputusan kepala sekolah selalu melakukan koordinasi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil angket yang menyatakan bahwa 67% kepala sekolah selalu melakukan koordinasi dalam pengambilan keputusan disampaikan oleh 68 orang guru (67%), sering melakukan koordinasi dalam pengambilan keputusan disampaikan oleh 27 orang guru (27%), kadang-kadang melakukan koordinasi dalam pengambilan keputusan disampaikan oleh 6 orang guru (6%).

Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah adanya koordinasi antara guru dengan kepala sekolah dalam pengambilan keputusan. Rapat dewan guru diadakan bersama kepala sekolah disampaikan oleh 75 orang guru (74%), kepala sekolah sering mengadakan rapat dewan guru disampaikan oleh 24 orang guru (24%), kepala sekolah kadang-kadang mengadakan rapat dewan guru disampaikan oleh 2 orang guru (2%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah secara rutin, kepala sekolah selalu mengadakan rapat dewan guru karena disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Dalam menentukan program kegiatan, kepala sekolah selalu berkoordinasi dengan semua guru dan karyawan disampaikan oleh 72 orang guru (71%), dalam menentukan program kegiatan, kepala sekolah kadang-kadang berkoordinasi dengan semua guru dan karyawan disampaikan oleh 24 orang guru (24%), dan dalam menentukan program kegiatan, kepala sekolah tidak pernah berkoordinasi dengan semua guru dan karyawan disampaikan oleh 5 orang guru (2%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah dalam menentukan program kegiatan, kepala sekolah selalu berkoordinasi dengan semua guru dan karyawan karena disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kepala sekolah mengadakan pengawasan kepada guru dan karyawan secara menyeluruh disampaikan oleh 70 orang guru (69%), kepala sekolah kadang-kadang melakukan pengawasan kepada guru dan karyawan secara menyeluruh disampaikan oleh 30 orang guru (30%), dan kepala sekolah tidak pernah melakukan pengawasan kepada guru dan karyawan secara menyeluruh disampaikan oleh 1 orang guru (2%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah sekolah selalu melakukan pengawasan kepada guru dan karyawan secara menyeluruh karena disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kepala sekolah selalu melakukan pengawasan untuk meningkatkan kinerja guru disampaikan oleh 79 orang guru (78%), pengawasan kepala sekolah kadang-kadang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru disampaikan oleh 20 orang guru (20%), dan pengawasan kepala sekolah tidak pernah dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru disampaikan oleh 2 orang guru (2%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah pengawasan kepala sekolah selalu dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kerjasama guru dengan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan disampaikan oleh 86 orang guru (85%), kepala sekolah kadang-kadang bekerjasama dengan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan disampaikan oleh 13 orang guru (13%), dan kepala sekolah tidak pernah bekerjasama dengan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan disampaikan oleh 2 orang guru (2%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah kepala sekolah selalu bekerjasama dengan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kepala sekolah selalu memberi motivasi kepada guru agar mendesain proses pembelajaran yang aktif, efektif, kreatif dan menyenangkan disampaikan oleh 66 orang guru (65,3%), kepala sekolah sering memberi motivasi kepada guru agar mendesain proses pembelajaran yang aktif, efektif, kreatif dan menyenangkan disampaikan oleh 33 orang guru (32,7%), dan kepala sekolah kadang-kadang memberi motivasi kepada guru agar mendesain proses pembelajaran yang aktif, efektif, kreatif dan menyenangkan disampaikan oleh 2 orang guru (2%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah kepala sekolah selalu memberi motivasi kepada guru agar mendesain proses pembelajaran yang aktif, efektif, kreatif dan menyenangkan disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kepala sekolah selalu berkomunikasi dengan guru setiap ada permasalahan, disampaikan 63 orang guru (62,4%), kepala sekolah sering berkomunikasi dengan guru setiap ada permasalahan, disampaikan oleh 33 orang guru (32,7%) dan kepala sekolah kadang-kadang berkomunikasi dengan guru setiap ada permasalahan disampaikan oleh 5 orang guru (5%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah kepala sekolah selalu berkomunikasi dengan guru setiap ada permasalahan disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kepala sekolah selalu mengembangkan sikap kekeluargaan dengan guru disampaikan 69 orang guru (68,5%), kepala sekolah sering mengembangkan sikap kekeluargaan dengan, disampaikan oleh 29 orang guru (28,7%) dan kepala sekolah kadang-kadang berkomunikasi dengan guru setiap ada permasalahan disampaikan oleh 3 orang guru (3%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah kepala sekolah selalu mengembangkan sikap kekeluargaan dengan guru disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kepala sekolah selalu mengembangkan etos kerja guru agar bersungguh-sungguh dalam pembelajaran. disampaikan 72 orang guru (72 %) dan kepala sekolah sering mengembangkan etos kerja guru agar bersungguh-sungguh dalam pembelajaran disampaikan oleh 28 orang guru (28%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah kepala sekolah selalu mengembangkan sikap kekeluargaan dengan guru disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru. Kepala sekolah selalu membimbing guru dalam mengelola pembelajaran, disampaikan 40 orang guru (39,6%), kepala sekolah sering membimbing guru dalam mengelola pembelajaran, disampaikan 50 orang guru (39,6%), sering membimbing guru dalam mengelola pembelajaran. disampaikan 50 orang guru (49,5%) dan kepala sekolah kadang-kadang membimbing guru dalam mengelola pembelajaran, disampaikan oleh 11 orang guru (10,9%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah kepala sekolah sering membimbing guru dalam mengelola pembelajaran guru disampaikan oleh 50% orang guru.

Kepala sekolah selalu memberikan pembinaan guru dalam memilih bahan ajar, disampaikan 25 orang guru (25%), kepala sekolah sering memberikan pembinaan guru dalam memilih bahan ajar disampaikan 43 orang guru (43%), dan kadang-kadang kepala sekolah memberikan pembinaan guru dalam memilih bahan ajar, disampaikan 32 orang guru (32%).

Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah kepala sekolah sering memberikan pembinaan guru dalam memilih bahan ajar .

Kepala sekolah selalu memberikan pembinaan guru dalam memilih metode dan media pembelajaran, disampaikan oleh 13 orang guru (12,9%), kepala sekolah sering memberikan pembinaan guru dalam memilih metode dan media pembelajaran, disampaikan oleh 62 orang guru (61,4%), dan kepala sekolah kadang-kadang memberikan pembinaan guru dalam memilih metode dan media pembelajaran, disampaikan oleh 26 orang guru (25,1%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah kepala sekolah sering memberikan pembinaan guru dalam memilih metode dan media pembelajaran oleh lebih dari 50% orang guru.

Kepala sekolah selalu mengirimkan guru untuk mengikuti diklat karya ilmiah, disampaikan oleh 35 orang guru (34,1%), kepala sekolah sering mengirimkan guru untuk mengikuti diklat karya ilmiah, disampaikan oleh 53 orang guru (52,5%), dan kepala sekolah kadang-kadang memberikan pembinaan guru untuk mengikuti diklat karya ilmiah, disampaikan oleh 13 orang guru (12,9%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah kepala sekolah sering memberikan pembinaan guru dalam memilih metode dan media pembelajaran oleh lebih dari 50% orang guru.

Kepala sekolah selalu menyediakan berbagai jenis administrasi kelas, disampaikan oleh 55 orang guru (55%), kepala sekolah sering menyediakan berbagai jenis administrasi kelas, disampaikan oleh 37 orang guru (37%), dan kepala sekolah kadang-kadang menyediakan berbagai jenis administrasi kelas, disampaikan oleh 8 orang guru (8%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah kepala sekolah selalu menyediakan berbagai jenis administrasi kelas disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kepala sekolah selalu membina guru dalam membuat administrasi kelas, disampaikan oleh 44 orang guru (44%), kepala sekolah sering membina guru dalam membuat administrasi kelas, disampaikan oleh 42 orang guru (42%), dan kepala sekolah kadang-kadang membina guru dalam membuat administrasi kelas, disampaikan oleh 14 orang guru (14%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah kepala sekolah selalu membina guru dalam membuat administrasi kelas disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kepala sekolah selalu meneliti pengerjaan administrasi kelas, disampaikan oleh 47 orang guru (47%), kepala sekolah sering meneliti pengerjaan administrasi kelas, disampaikan oleh 49 orang guru (49%), dan kepala sekolah kadang-kadang meneliti pengerjaan administrasi kelas, disampaikan oleh 4 orang guru (4%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah kepala sekolah sering meneliti pengerjaan administrasi kelas disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Bahwa guru selalu mengerjakan tugas menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan aturan yang ditetapkan sekolah, disampaikan oleh 81 orang guru (81%), guru sering mengerjakan tugas menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan aturan yang ditetapkan sekolah disampaikan oleh 18 orang guru (18%), dan guru kadang-kadang mengerjakan tugas menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan aturan yang ditetapkan sekolah disampaikan oleh 1 orang guru (1%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah guru selalu mengerjakan tugas menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan aturan yang ditetapkan sekolah disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Guru selalu setia melaksanakan tugas, yang diwujudkan dengan memberikan penilaian aspek kognitif, afektif, dan psikomotor secara sembarangan, disampaikan oleh 16 orang guru

(16%), kesetiaan guru dalam melaksanakan tugas sering diwujudkan dengan memberikan penilaian aspek kognitif, afektif, dan psikomotor secara sembarangan yang disampaikan oleh 5 orang guru (5%), dan kadang-kadang kesetiaan guru dalam melaksanakan tugas diwujudkan dalam memberikan penilaian aspek kognitif, afektif dan psikomotorik secara sembarangan, disampaikan oleh 2 orang guru (2%), sedangkan 71 orang guru (77%) menyatakan tidak pernah kesetiannya dalam melaksanakan tugas, guru diwujudkan dengan memberikan penilaian aspek kognitif, afektif, dan psikomotor secara sembarangan. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah guru tidak pernah melaksanakan tugasnya yang diwujudkan dalam memberikan penilaian aspek kognitif, afektif, dan psikomotor secara sembarangan. Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kedisiplinan guru dalam tugas selalu diwujudkan dengan memberikan materi pelajaran sesuai dengan keinginannya. Delapan orang guru (8%), dan 11 orang guru (11%) menyatakan kedisiplinan guru dalam tugas sering diwujudkan dengan memberikan materi pelajaran sesuai dengan keinginannya dan kadang-kadang kedisiplinan guru dalam tugas diwujudkan dengan memberikan materi pelajaran sesuai dengan keinginannya, disampaikan oleh 14 orang guru (14%), sedangkan 67 orang guru (67%) menyatakan tidak pernah kedisiplinan guru dalam tugas diwujudkan dengan memberikan materi pelajaran sesuai dengan keinginannya. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah guru tidak pernah melaksanakan kedisiplinannya dalam melaksanakan tugasnya diwujudkan dengan memberikan materi pelajaran sesuai dengan keinginannya. Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kedisiplinan guru dalam tugas selalu diwujudkan dengan mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan sekolah. Hal ini disampaikan oleh 92 orang guru (92%), dan 8 orang guru (8%) menyatakan kedisiplinan guru dalam tugas sering diwujudkan dengan mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan sekolah. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah guru selalu melaksanakan kedisiplinannya dalam melaksanakan tugas diwujudkan dengan mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan sekolah ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Guru selalu setia membuat tugas, yang diwujudkan dalam bentuk penyusunan soal untuk keperluan evaluasi disampaikan oleh 88 orang guru (88%), dan sering kesetiaan guru dalam membuat tugas, yang diwujudkan dalam bentuk penyusunan soal untuk keperluan evaluasi disampaikan oleh 9 orang guru (9%), dan kadang-kadang kesetiaan guru dalam membuat tugas, yang diwujudkan dalam bentuk penyusunan soal untuk keperluan evaluasi oleh 3 orang guru (3%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah guru selalu setia membuat tugas, yang diwujudkan dalam bentuk penyusunan soal untuk keperluan evaluasi Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Loyalitas

Guru selalu setia membuat tugas, yang diwujudkan dalam bentuk pengerjaan administrasi pembelajaran disampaikan oleh 81 orang guru (80%), dan sering kesetiaan guru dalam membuat tugas diwujudkan dalam bentuk pengerjaan administrasi pembelajaran disampaikan oleh 18 orang guru (18%), dan kadang-kadang kesetiaan guru dalam membuat tugas, yang diwujudkan dalam bentuk pengerjaan administrasi pembelajaran disampaikan oleh 2 orang guru (2%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah guru selalu setia membuat tugas, yang diwujudkan dalam

bentuk pengerjaan administrasi pembelajaran. Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Guru selalu setia melaksanakan tugas, yang diwujudkan dengan mentaati kode etik guru, disampaikan oleh 94 orang guru (94 %), dan kesetiaan guru melaksanakan tugasnya diwujudkan dengan mentaati kode etik guru sering, disampaikan oleh 6 orang guru (6%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah guru selalu setia melaksanakan tugas, yang diwujudkan dengan mentaati kode etik guru. Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kedisiplinan guru dalam tugas selalu diwujudkan dengan hadir tepat waktu hanya pada saat mengajar saja. Hal ini disampaikan oleh 23 orang guru (23%), dan 6 orang guru (6%) menyatakan kedisiplinan guru dalam tugas sering diwujudkan dengan hadir tepat waktu hanya pada saat mengajar saja. dan kadang-kadang kedisiplinan guru dalam tugas diwujudkan dengan hadir tepat waktu hanya pada saat mengajar saja, disampaikan oleh 7 orang guru (7%), sedangkan 65 orang guru (64%) guru menyatakan tidak pernah mewujudkan kedisiplinan hanya dalam mewujudkan tugas ataupun saat mengajar saja. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah guru tidak pernah mewujudkan kedisiplinan hanya dalam tugas ataupun saat mengajar saja. Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Guru selalu setia membuat tugas, yang diwujudkan dengan memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada siswa. Pernyataan ini disampaikan oleh 73 orang guru (72%), dan kesetiaan guru dalam melaksanakan tugas sering diwujudkan dengan memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada siswa, disampaikan oleh 26 orang guru (26%), sedangkan guru kadang-kadang kesetiaannya diwujudkan dalam membuat tugas dan memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada siswa. Hal ini disampaikan oleh 2 orang guru (2%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah guru selalu setia membuat tugas yang diwujudkan dengan memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada siswa. Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Guru selalu setia membuat tugas, yang diwujudkan dalam bentuk penyusunan lembar kegiatan siswa apabila diperlukan, pernyataan ini disampaikan oleh 22 orang guru (22%), dan sebanyak 46 orang guru (45%) kesetiaan guru sering dilakukan dalam bentuk penyusunan lembar kegiatan siswa apabila diperlukan., sedangkan guru kadang-kadang setia membuat tugas, yang diwujudkan dalam bentuk penyusunan lembar kegiatan siswa apabila diperlukan, disampaikan oleh 12 orang guru (12%) dan sebanyak 21 orang guru (21%) menyatakan bahwa guru tidak pernah membuat tugas, yang diwujudkan bentuk penyusunan lembar kegiatan siswa. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan bahwa kesetiaan guru sering dilakukan dalam membuat tugas yang diwujudkan dalam bentuk penyusunan lembar kegiatan siswa apabila diperlukan.

Guru selalu setia melaksanakan tugas yang diwujudkan dengan memberikan perbaikan dan pengayaan pembelajaran kepada siswa, pernyataan ini disampaikan oleh 47 orang guru (47%), dan sebanyak 48 orang guru (47%) kesetiaan guru sering dilakukan dalam memberikan perbaikan dan pengayaan pembelajaran kepada siswa. Sedangkan kadang-kadang kesetiaannya guru diwujudkan dengan memberikan perbaikan dan pengayaan pembelajaran kepada siswa hal ini disampaikan oleh 6 orang guru (6%). Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan bahwa guru selalu setia melaksanakan tugas dengan memberikan perbaikan dan pengayaan pembelajaran kepada siswa.

Kedisiplinan guru dalam tugas selalu diwujudkan dengan. mentaati peraturan Yayasan yang sekiranya cocok dengan hati nurani saya. Hal ini disampaikan oleh 12 orang guru (12%), dan 12 orang guru (12 %) menyatakan kedisiplinan guru dalam tugas sering diwujudkan dengan

mentaati peraturan Yayasan yang sekiranya cocok dengan hati nurani saya, dan kadang-kadang kedisiplinan guru dalam tugas diwujudkan. dengan mentaati peraturan Yayasan yang sekiranya cocok dengan hati nurani saya, hal ini disampaikan oleh 14 orang guru (14 %), sedangkan 63 orang guru (63%) menyatakan tidak pernah mewujudkan kedisiplinan dalam tugas hanya dengan mentaati peraturan Yayasan yang sekiranya cocok dengan hati nuraninya. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah guru tidak pernah menyatakan tidak pernah mewujudkan kedisiplinan dalam tugas hanya dengan mentaati peraturan Yayasan yang sekiranya cocok dengan hati nuraninya. Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Guru selalu setia membuat tugas yang diwujudkan dalam bentuk pembuatan rapor tanpa memperhatikan ketentuan yang berlaku .pernyataan ini disampaikan 9 orang guru (9 %) dan sebanyak 5 orang guru (5%) menyatakan sering kesetiaan guru membuat tugas diwujudkan dalam bentuk pembuatan rapor tanpa memperhatikan ketentuan yang berlaku. Sedangkan kadang-kadang kesetiaan guru diwujudkan dalam bentuk pembuatan rapor tanpa memperhatikan ketentuan yang berlaku. hal ini disampaikan oleh 1 orang guru (1 %), namun sebesar 86 orang guru (85%) menyatakan bahwa kesetiaan membuat tugas tidak pernah diwujudkan hanya dalam bentuk pembuatan rapor tanpa memperhatikan ketentuan yang berlaku. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan bahwa kesetiaan membuat tugas tidak pernah diwujudkan hanya dalam bentuk pembuatan rapor tanpa memperhatikan ketentuan yang berlaku. Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Guru selalu setia melaksanakan tugas yang diwujudkan dengan mengajar menggunakan kurikulum yang saya sukai .pernyataan ini disampaikan 4 orang guru (4 %) dan sebanyak 4 orang guru (4%) menyatakan sering kesetiaan guru membuat tugas diwujudkan dengan mengajar menggunakan kurikulum yang saya sukai. Sedangkan kadang-kadang kesetiaan guru melaksanakan tugas yang diwujudkan dengan mengajar menggunakan kurikulum yang saya sukai hal ini disampaikan oleh 10 orang guru (10%), namun sebesar 83 orang guru (82%) menyatakan bahwa kesetiaan membuat tugas tidak pernah diwujudkan hanya diwujudkan dengan mengajar menggunakan kurikulum yang disukai. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan bahwa kesetiaan membuat tugas tidak pernah diwujudkan hanya dengan mengajar menggunakan kurikulum yang disukai. Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kedisiplinan guru dalam tugas selalu diwujudkan dengan tidak meninggalkan tugas mengajar tanpa alasan yang jelas. Hal ini disampaikan oleh 75 orang guru (74%), dan 6 orang guru (6%) menyatakan kedisiplinan guru dalam tugas sering diwujudkan dengan tidak meninggalkan tugas mengajar tanpa alasan yang jelas, dan kadang-kadang kedisiplinan guru dalam tugas diwujudkan. dengan tidak meninggalkan tugas mengajar tanpa alasan yang jelas. hal ini disampaikan oleh 2 orang guru (2%) , sedangkan 18 orang guru (18%) menyatakan tidak pernah mewujudkan kedisiplinan dengan meninggalkan tugas mengajar tanpa alasan yang jelas. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah guru menyatakan tidak pernah mewujudkan kedisiplinan dengan meninggalkan tugas mengajar tanpa alasan yang jelas. Hal ini dinyatakan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kesetiaan guru membuat tugas selalu diwujudkan dalam bentuk penyusunan proposal kegiatan. Pernyataan ini disampaikan 44 orang guru (43%) , dan sebanyak 35 orang guru (35%) menyatakan sering kesetiaan guru membuat tugas diwujudkan dalam bentuk penyusunan proposal kegiatan. Sedangkan kadang-kadang kesetiaan guru membuat tugas diwujudkan dalam bentuk penyusunan proposal kegiatan, pernyataan ini disampaikan oleh 18 orang guru (18 %), namun

sebesar 4 orang guru (4%) menyatakan bahwa kesetiaan guru membuat tugas tidak pernah diwujudkan dalam bentuk penyusunan proposal kegiatan Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan bahwa kesetiaan membuat tugas selalu diwujudkan dalam bentuk penyusunan proposal kegiatan. Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kesetiaan guru membuat tugas selalu diwujudkan dalam bentuk penyusunan garis-garis besar materi pelajaran yang dirasa sulit saja. Pernyataan ini disampaikan 6 orang guru (6%), dan sebanyak 15 orang guru (15%) menyatakan sering kesetiaan guru membuat tugas diwujudkan dalam bentuk penyusunan garis-garis besar materi pelajaran yang dirasa sulit saja. Sedangkan kadang-kadang kesetiaan guru membuat tugas diwujudkan dalam bentuk penyusunan garis-garis besar materi pelajaran yang dirasa sulit saja, pernyataan ini disampaikan oleh 27 orang guru (27%), namun sebesar 53 orang guru (52%) menyatakan bahwa kesetiaan guru membuat tugas tidak pernah diwujudkan dalam bentuk penyusunan garis-garis besar materi pelajaran yang dirasa sulit saja. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan bahwa kesetiaan membuat tugas tidak pernah diwujudkan dalam bentuk penyusunan garis-garis besar materi pelajaran yang dirasa sulit saja. Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kedisiplinan guru dalam tugas diwujudkan dengan mengikuti upacara bendera saat menjadi Pembina upacara saja. Hal ini disampaikan oleh 6 orang guru (6%), dan 15 orang guru (15%) menyatakan kedisiplinan guru dalam tugas sering diwujudkan dengan mengikuti upacara bendera saat menjadi Pembina upacara saja. dan kadang-kadang kedisiplinan guru dalam tugas diwujudkan dengan mengikuti upacara bendera saat menjadi Pembina upacara saja. Hal ini disampaikan oleh 27 orang guru (27%), sedangkan 53 orang guru (52%) menyatakan guru tidak pernah mewujudkan kedisiplinan dengan mengikuti upacara bendera saat menjadi Pembina upacara saja. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah guru menyatakan tidak pernah mewujudkan kedisiplinan dengan mengikuti upacara bendera saat menjadi Pembina upacara saja. Hal ini dinyatakan oleh lebih dari 50% orang guru.

Kedisiplinan guru dalam tugas selalu diwujudkan dengan menghadiri setiap rapat Dewan Guru yang diadakan sekolah hal ini disampaikan oleh 97 orang guru (96%), dan hanya 4 orang guru (4%) menyatakan kedisiplinan guru dalam tugas sering diwujudkan dengan menghadiri setiap rapat Dewan Guru yang diadakan sekolah. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan adalah kedisiplinan guru dalam tugas selalu diwujudkan dengan menghadiri setiap rapat Dewan Guru yang diadakan sekolah. Hal ini dinyatakan oleh lebih dari 50% orang guru.

Guru selalu setia melaksanakan tugas yang diwujudkan dengan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepala sekolah dengan seenak sendiri. .pernyataan ini disampaikan 5 orang guru (5%) dan sebanyak 2 orang guru (2%) menyatakan sering kesetiaan guru membuat tugas diwujudkan dengan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepala sekolah dengan seenak sendiri. Sedangkan kadang-kadang kesetiaan guru melaksanakan tugas yang diwujudkan dengan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepala sekolah dengan seenak sendiri. Hal ini disampaikan oleh 4 orang guru (4%), namun sebesar 90 orang guru (89%) menyatakan bahwa kesetiaan membuat tugas tidak pernah diwujudkan hanya dengan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepala sekolah dengan seenak sendiri. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan bahwa kesetiaan membuat tugas tidak pernah diwujudkan hanya dengan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepala sekolah dengan seenak sendiri. Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Guru sering diharuskan menguasai materi pelajaran yang terdiri dari penguasaan bahan ajar dan konsep-konsep keilmuan. Pernyataan ini disampaikan oleh 62 orang guru (61%) dan sebanyak 35 orang guru (35%) guru sering menguasai materi pelajaran. Guru kadang-kadang tidak menguasai materi pelajaran. Hal ini disampaikan oleh 2 orang guru (2%), sebesar 2 orang guru (2%) menyatakan bahwa guru tidak pernah menguasai materi pelajaran. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan bahwa guru selalu menguasai materi pelajaran.

Guru yang berpendapat bergaul dengan teman sekerja dan mitra Pendidikan hanya menambah permasalahan, pernyataan ini disampaikan 4 orang guru (4%) dan juga ada 4 orang guru (4%) yang berpendapat bergaul dengan teman sekerja dan mitra Pendidikan sering hanya menambah permasalahan. Dan sebanyak 12 orang guru (12%) menyampaikan kadang-kadang guru yang bergaul dengan teman sekerja dan mitra Pendidikan hanya menambah permasalahan, sedangkan sebesar 81 orang guru (80%) menyatakan bahwa tidak pernah guru yang bergaul dengan teman sekerja dan mitra Pendidikan hanya menambah permasalahan. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan bahwa tidak pernah guru yang bergaul dengan teman sekerja dan mitra Pendidikan hanya menambah permasalahan. Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Guru selalu mendesain proses pembelajaran secara klasikal dan kadang-kadang kelompok. Pernyataan ini disampaikan 30 orang guru (30%) dan 54 orang guru (53%) menyampaikan sering mendesain proses pembelajaran secara klasikal dan kadang-kadang kelompok. Bahkan sebanyak 16 orang guru (16%) menyampaikan kadang-kadang guru mendesain proses pembelajaran secara klasikal dan kadang-kadang kelompok, serta 1 orang (1%) menyampaikan tidak pernah guru mendesain proses pembelajaran secara klasikal dan kadang-kadang kelompok. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan bahwa guru sering mendesain proses pembelajaran secara klasikal dan kadang-kadang kelompok. Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Guru selalu menyelesaikan suatu tugas, guru berpikir sederhana tanpa menyiapkan alternatif pemikiran lain. Pernyataan ini disampaikan 3 orang guru (3%) dan sebanyak 4 orang guru (4%) menyampaikan guru sering dalam menyelesaikan suatu tugas, saya berpikir sederhana tanpa menyiapkan alternatif pemikiran lain. Namun sebanyak 44 orang guru (44%) menyatakan kadang-kadang dalam menyelesaikan suatu tugas, guru berpikir sederhana tanpa menyiapkan alternatif pemikiran lain. Bahkan 50 orang guru (49%) guru menyatakan tidak pernah dalam menyelesaikan suatu tugas, berpikir sederhana tanpa menyiapkan alternatif pemikiran lain. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan bahwa guru tidak pernah dalam menyelesaikan suatu tugas, berpikir sederhana tanpa menyiapkan alternatif pemikiran lain. Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

Setiap ada permasalahan dengan siswa, guru selalu menyelesaikan sendiri tanpa mencari alternatif pemecahan masalah. Pernyataan ini disampaikan 4 orang guru (4%) dan sebanyak 6 orang guru (6%) guru menyampaikan bahwa setiap ada permasalahan dengan siswa sering menyelesaikan sendiri tanpa mencari alternatif pemecahan masalah. Namun sebanyak 32 orang guru (32%) menyatakan bahwa guru setiap ada permasalahan dengan siswa kadang-kadang menyelesaikan sendiri tanpa mencari alternatif pemecahan masalah. Bahkan sebanyak 59 orang guru (58%) guru menyatakan setiap ada permasalahan dengan siswa, guru tidak pernah menyelesaikan sendiri tanpa mencari alternatif pemecahan masalah. Kesimpulan yang bisa penulis sampaikan bahwa setiap ada permasalahan dengan siswa guru tidak pernah menyelesaikan sendiri tanpa mencari alternatif pemecahan masalah. Hal ini disampaikan oleh lebih dari 50% orang guru.

E. PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada studi ini menunjukkan bahwa ada faktor eksternal dan internal yang memengaruhi kinerja guru Yayasan Marsudirini Kota Semarang. Salah satu faktor eksternal yang ditemukan adalah manajerial kepala sekolah. Kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan manajerial berpedoman sesuai dengan visi dan misi sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan hasil lebih dari 50%, penilaian guru menyatakan bahwa mulai proses pembuatan perencanaan sekolah, dalam pengambilan keputusan selalu berkoordinasi dengan para guru. Dan secara rutin kepala sekolah selalu mengadakan rapat dengan dewan guru untuk memotivasi peningkatan kinerjanya. Bahkan secara berkala selalu melakukan pengawasan sehingga para guru termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara aktif, kreatif karena guru merasa diberi kepercayaan penuh. Dengan demikian kepala sekolah berfungsi sebagai pembimbing, pembina, komunikator, motivator, mitra kerja yang selalu menjadi panutan dan suri teladan bagi para guru yang berdasarkan semangat kekeluargaan. Sikap dan perilaku kepala sekolah sebagai pimpinan juga memberi kesempatan para guru untuk mengembangkan profesionalisme dalam pembelajaran.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah faktor internal yang memengaruhi kinerja guru Yayasan Marsudirini adalah loyalitas guru. Loyalitas guru dalam penelitian ini ditunjukkan sebagai sikap dan kepribadian guru yang setia dalam melaksanakan tugas pembelajaran tanpa memperhitungkan waktu, tenaga, pikiran serta kompensasi yang diterima. Dalam pembelajaran ini loyalitas guru diwujudkan dengan memberikan penilaian aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Lebih dari 50% guru selalu mempunyai loyalitas yang tinggi mengerjakan tugas menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan aturan yang ditetapkan sekolah. Lebih dari 50% menyatakan guru selalu setia membuat tugas, yang diwujudkan dalam bentuk pengerjaan administrasi pembelajaran, melaksanakan kedisiplinannya dalam melaksanakan tugasnya dalam wujud pemberi materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Memberikan keteladanan dengan contoh dalam pelayanan kepada para siswa dengan ketulusan hati, tidak membedakan suku, warna kulit, suku. Kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk hadir tepat waktu, mentaati kode etik guru.

F. PENUTUP

Kinerja seorang guru dipengaruhi oleh manajerial Kepala Sekolah. Kepala sekolah selalu melaksanakan kegiatan manajerial berpedoman sesuai dengan visi dan misi sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan hasil lebih dari 50%, penilaian guru menyatakan bahwa mulai proses pembuatan perencanaan sekolah, dalam pengambilan keputusan selalu berkoordinasi dengan para guru.

Loyalitas juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja seorang guru. Loyalitas guru dalam penelitian ini ditunjukkan sebagai sikap dan kepribadian guru yang setia dalam melaksanakan tugas pembelajaran tanpa memperhitungkan waktu, tenaga, pikiran serta kompensasi yang diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Dan Al-mawaddah Coper, Mt. M. (2020). Mengukur Loyalitas Guru Swasta.
- Darmadi, H. (2015). Tugas, Peran, Kompetensi, Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional.
- Mukhtar. (2015). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Magister Administrasi Pendidikan*, 3 No. 3, 103–117.
- (2017). Peraturan Pemerintah (PP) tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 74 tentang Guru. LN 2017/No.107, TLN No. 6058, LL SETNEG : 22 HLM.
- Pandey, Chetna dan Rajni Khare. 2012. Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitmen on Employee Loyalty. *International Journal of Social Sciene & Interdisciplinary Research* Vol.1 Issue 8, Agustus 2012 hal. 26-41.
- Restatilahm Fenti, Maryani, N., & Fauziah, R. (2020). Loyalitas guru terhadap kinerja guru. *E-Journal Skripsi*, 3-Mo. 1, 17–30.
- Taswir. (2014). Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Negeri 2 Sinabang Kabupaten Simeulue. In *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA* Februari (Issue 2).
- Undang-undang No. 14 tahun 2005.
<https://jdih.usu.ac.id/phocadownload/userupload/Undang-Undang/UU%2014-2005%20Guru%20dan%20Dosen>.