

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan (Barnawi dan Arifin, 2012: 14).

Kinerja guru erat kaitannya dengan peningkatan pemberdayaan guru tersebut dimana guru harus dapat mengkritisi kurikulum secara mandiri, dapat mengelola kelas dan bahan ajarnya serta dapat meningkatkan cara mengajarnya secara efisien sesuai dengan yang dikemukakan bahwa kualitas produktivitas kinerja guru dapat dilihat dari sikap dalam pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajarannya (Fathurrohman, 2012: 32)

Berdasarkan uraian di atas kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja dalam satu tahun dalam mencapai tujuan pendidikan

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang

merumuskan bahwa *human performance* merupakan kombinasi *ability* ditambah *motivation* (Mangkunegoro, 2009: 67).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program /kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*stategic planning*) suatu organisasi (Bastian dalam Fahmi, 2010: 2) Kinerja setiap orang khususnya guru tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Kinerja setiap individu sangat tergantung pada kemampuan manajerial pimpinan dalam memimpin, mengkoordinasi semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru terutama sebagai Pegawai Negeri Sipil diukur dengan tanggungjawab guru dalam menjalankan tugasnya, kesetiaan dan ketaatan terhadap lembaga pendidikan, kerjasama dalam suatu tim guru, inisiatif dalam pembelajaran, dan mempunyai sikap kepemimpinan.

2.1.1.3. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya. Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan

peningkatan mutu dan kinerja sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif dan berdaya saing tinggi. Penilaian guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas guru. Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah, khusus untuk kegiatan pembelajaran atau bimbingan, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian.

Ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru yaitu aspek Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan, dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penelitian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penelitian dalam menerapkan empat domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru.

1. Penilaian kinerja dalam proses pembimbingan bagi guru Bimbingan Konseling/konselor meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.
2. Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi 2

yaitu tambahan yang mengurugi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurugi jam mengajar tatap muka (Barnawi dan Arifin, 2012: 28)

Hampir semua pendapat dari para ahli di atas menitik beratkan penilaian kerja pada suatu proses evaluasi bagi guru dalam menjalankan proses pembelajaran di sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu metode yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk menilai prestasi guru berdasarkan tugas yang diberikan kepada guru secara periodik yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

2.1.1.4. Metode Penilaian Kinerja Guru

Metode yang digunakan dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Metode pemangkatan

Metode pemangkatan atau urutan kepangkatan membandingkan seorang pegawai dengan semua pegawai dan menempatkan dalam suatu urutan mulai dari yang terbaik sampai yang terburuk.

1. Metode pemberian predikat

Metode pemberian predikat kepada seorang pegawai sesuai dengan hasil pekerjaan seseorang pegawai

2. Metode Skala Grafik

Metode menilai faktor – faktor khusus tertentu, seperti kualitas kerja, kelayakan untuk dipercayai, hasil kerja dan lain-lain

Metode – metode penilaian kinerja di atas menitik beratkan pada kualitas atau hasil yang dilakukan oleh guru dalam melakukan proses pembelajaran, tetapi biasanya pada guru PNS menggunakan metode pemberian predikat kepada seorang guru dengan melihat hasil nilai DP3 seorang guru yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Metode yang sering digunakan dalam penilaian terhadap guru menggunakan metode obyektif dimana guru benar-benar dinilai berdasarkan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, kesetiaannya terhadap sekolah dan tingkat kerjasama dengan sesama guru, mempunyai inisiatif dan kepemimpinan (Manulang,1999: 73)

Metode untuk mengukur kinerja yaitu

1. Metode Skala Rating Grafik. Metode ini adalah bentuk evaluasi kinerja yang sering banyak digunakan. Metode ini terdiri dari deskripsi kinerja yang dinilai dengan skala.
2. Metode Rating Perilaku. Metode ini merupakan pengembangan skala rating grafik dengan menekankan pada kriteria pegawai secara spesifik. Skala ini dikembangkan untuk memberikan hasil yang bisa digunakan bawahan dalam meningkatkan kinerja dan memungkinkan pimpinan memberikan umpan balik.
3. Management By Objektif (MBO). Pendekatan ini dimulai dengan penetapan tujuan atau sasaran kinerja untuk periode penilaian yang akan datang. Kemudian, pimpinan dan bawahan menetapkan suatu strategi yang tepat untuk mencapai sasaran tersebut (Moeheriono,2009: 108)

Metode penilaian kinerja guru menggunakan model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi. Skala penilaian guru mengukur penampilan atau perilaku orang lain (individu) melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Kategori dibuat dalam bentuk rentangan mulai dari yang tinggi sampai terendah. Rentangan ini dapat disimbolkan melalui huruf (A,B, C dan D) atau angka (4,3,2,1) atau berupa kata-kata, mulai dari tinggi, sedang, kurang, rendah dan sebagainya. Sementara observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku guru ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati, baik dalam situasi alami maupun situasi buatan (Barnawi dan Arifin, 2012: 32)

Kenyataan di suatu lembaga pendidikan atau sekolah pengukuran penilaian kinerja guru terutama di sekolah negeri dilakukan dengan penilaian setiap tahun oleh kepala sekolah berdasarkan subyektifitas kepala sekolah terhadap guru, bahkan ada sebagian sekolah yang penilaian kinerja guru diserahkan kepada kepala tata usaha.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan metode penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang guru dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya metode pemangkatan, pemberian predikat, metode skala grafik, metode obyektif yang dapat dilakukan pada saat guru melakukan tugasnya, sumatif atau dilakukan pada akhir periode penilaian.

Metode penilaian yang digunakan untuk mengukur kinerja dalam penelitian ini menggunakan metode pemberian predikat guru dengan melihat hasil nilai DP3 seorang guru yang dilakukan oleh kepala sekolah yang meliputi tanggung jawab dalam menjalankan tugas, kesetiaan, ketaatan terhadap lembaga, kerjasama, inisiatif, kepemimpinan.

Berdasarkan uraian di atas indikator kinerja adalah penguasaan materi pelajaran, penyiapan perangkat KBM, Variasi dalam proses belajar mengajar, Evaluasi, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di sekolah.

2.2.Diklat

2.2.1.1. Pengertian Diklat

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses usaha yang berhubungan dengan pemberian bantuan kepada seorang pegawai, agar dapat berkembang ke tingkat pengetahuan, kecerdasan dan kemampuan yang lebih tinggi. Pendidikan dan pelatihan guru merupakan salah satu bentuk kegiatan pengembangan sumber daya manusia (*personal development*) (Rahadhini, 2011: 10)

Diklat adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu (Moh As'ad, 2009:70)

Pendidikan dan pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang individu (Simamora, 2000:287)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan diklat adalah suatu rangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian atau pengalaman atau perubahan sikap seorang guru dalam pembelajaran.

2.2.1.2. Tujuan Diklat

Tujuan diklat adalah mempertinggi kerja pegawai dengan mengembangkan cara-cara berpikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan. Dengan pendidikan dan pelatihan dapat menambah keterampilan kerja pegawai (Moh. As'ad, 2009 :66)

Pendidikan dan pelatihan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Tujuan pendidikan dan pelatihan menyelaraskan antara kompetensi individu dengan strategi organisasi atau kompetensi organisasi, untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi, mendongkrak semangat atau kinerja sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. (Sudarmanto, 2009:226)

Diklat bagi pegawai dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Diklat dapat membantu pegawai lebih profesional dan produktif. Diklat keterampilan yang sesuai dengan bidang tugasnya akan mengembangkan kemampuan untuk mengatasi tantangan dan tugas-tugas yang semakin kompleks. Diklat merupakan inventasi pengembangan sumber daya manusia untuk mengembangkan kinerja (Rahadhini, 2011:2)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan tujuan diklat adalah menyelaraskan antara kompetensi guru dengan strategi sekolah, untuk

memperbaiki kinerja guru dalam proses pembelajaran serta, meningkatkan semangat atau kinerja guru.

Indikator dari diklat adalah pengadaan penataran, diklat dan seminar, motivasi mengikuti diklat, kemudahan dalam mengikuti diklat, kesungguhan dalam mengikuti diklat, dampak diklat terhadap kinerja.

2.3.Kompetensi

2.3.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (JPPE, 2016:2)

Kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki Pegawai Negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. (BPN 2003 dalam Sudarmanto, 2009:49)

Karakteristik yang mendasari berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Moehariono, 2009:3)

Berdasarkan uraian di atas kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai

guru dalam melaksanakan tugas dalam proses pembelajaran yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

2.3.2. Jenis Kompetensi Guru

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, guru harus memiliki kompetensi dasar yang meliputi a. Kompetensi profesional (berkaitan dengan penguasaan materi bidang studi). Kompetensi profesional yaitu kompetensi pertama yang harus dimiliki seorang guru. Penguasaan kompetensi ini menjadi landasan pokok untuk keterampilan mengajar, b. kompetensi pedagogik (pemahaman karakteristik peserta didik dan melakukan pembelajaran yang mendidik), c. Kompetensi sosial (keterampilan berhubungan yang mendidik), dan d. kompetensi kepribadian (akhlak mulia)

Adapun penjelasan dari keempat kompetensi tersebut adalah

1. Kompetensi Profesional

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan bahwa kompetensi profesional adalah suatu kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Pekerjaan seorang guru merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi guru adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dalam bentuk ujian. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dalam Undang- Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 sebagai berikut.

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- e. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat.
- f. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesional.
- g. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal – hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

2. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik membahas suatu bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi, kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya, karena bagaimanapun

dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia. Jadi kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang, dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media serta alat-alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik siswa.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menjelaskan 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.

Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Kemampuan sosial sangat penting karena manusia merupakan makhluk sosial. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga oleh pengaruh orang lain.

4. Kompetensi Kepribadian

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menjelaskan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa dan arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta

didik dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus sabar menghadapi keinginan siswanya dan juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah.

Kesimpulan kompetensi guru adalah tingkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja dalam satu tahun dalam mencapai tujuan pendidikan yang meliputi a. Kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian

Indikator dari kompetensi guru adalah kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

2.4.Kompensasi

2.4.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa/balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Suad Husnan dalam Jurnal Pendidikan Triadik, 2010 : 35)

Menurut Moeheriono (2009:168) kompensasi merupakan imbalan (reward) yang dikaitkan dengan jasa atau prestasi (kinerja) seseorang maupun manfaat yang telah diberikan oleh karyawan kepada organisasi.

Kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas yang diartikan sebagai semua bentuk kembalian (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Simamora, 2000:412)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada guru yang dikaitkan dengan prestasi kerjanya berupa tunjangan-tunjangan dan gaji yang diperolehnya.

Indikator untuk mengukur kompensasi adalah gaji, insentif, tunjangan profesi, tunjangan lain-lain.

2.4.2. Tujuan Kompensasi

Instansi atau organisasi memiliki beberapa tujuan dalam merancang sistem kompensasi. Pada intinya tujuan setiap organisasi dalam merancang sistem kompensasi untuk memikat dan menahan (*retain*) karyawan yang cakap, dan sistem kompensasi harus memotivasi para pegawai atau karyawan dalam memenuhi semua peraturan-peraturan hukum. (Simamora, 2000 : 412)

Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi (*imbalan/reward*) adalah untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan karyawan yang kompeten bertahan di organisasi. (Moeheriono, 2009:168)

Kompensasi mencakup segala bentuk upah dan penghargaan/imbalan (*reward*) baik yang berupa pembayaran keuangan langsung seperti gaji, insentif, komisi dan bonus serta pembayaran finansial tidak langsung seperti asuransi dan liburan (Sudarmanto,2009:190)

2.5. Hasil Penelitian Terdahulu

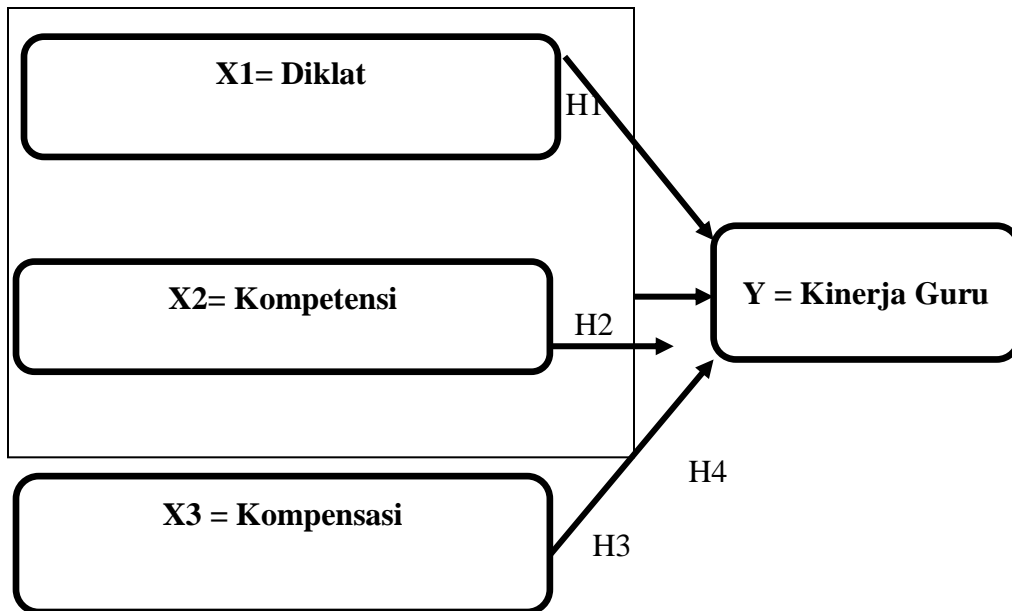
Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dan perbandingan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Judul	Variabel	Kesimpulan Penelitian
Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja. Skripsi oleh Komang Septia Cahya Ningrum Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Bali	Variabel bebasnya kompetensi Variabel terikatnya kinerja guru	Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru dengan hasil Uji F hitung = 46,636 dengan probabilitas uji F 000 lebih kecil dari 0,05. Secara parsial ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Iklim organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 7 Surakarta oleh Edi Purwanto, STIE Wijaya Mulya Surakarta	Variabel bebas : motivasi (X1), kompensasi (X2) dan Iklim (X3) Variabel terikat (Y) : kinerja guru	Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 7 Surakarta karena t hitung $0,889 < t$ tabel 2,024. dan secara parsial ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru

Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMP Swasta. Laporan Penelitian oleh Bill G.Wullur, S.Pd,MAED Universitas Klabat Manado	Variabel bebas : kompetensi pedagogik (X1), kompetensi profesional (X2) Variabel terikat : kinerja guru (Y)	Terdapat korelasi dan pengaruh kuat dan signifikan kompetensi Pedagogik dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Swasta. Ada pengaruh parsial kompetensi pedagogik terhadap kompetensi profesional dan kompetensi profesional terhadap kompetensi profesional.
---	--	---

2.6.Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis. Kerangka pemikiran dapat dilihat gambar di bawah ini



2.7.Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu hal yang harus diuji kebenarannya. Dari hasil kajian teoritik dan penelitian terdahulu yang relevan dapat diajukan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kedung .
2. Diduga ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kedung .
3. Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kedung
4. Diduga ada pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kedung .

