

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, FASILITAS PEMBELAJARAN  
DAN PROGRAM PENGEMBANGAN KEPROFESIAN  
BERKELANJUTAN (PPKB) TERHADAP KINERJA  
GURU PAUD DI KECAMATAN  
TELUK BETUNG UTARA  
BANDAR LAMPUNG**

**(Tesis)**

**Oleh  
RENITA CITRA PATRIA**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2017**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, FASILITAS PEMBELAJARAN DAN PROGRAM PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PPKB) TERHADAP KINERJA GURUPAUD DI KECAMATAN TELUK BETUNG UTARA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh:  
Renita Citra Patria**

Kualitas dan hasil belajar siswa cenderung menurun yang di akibatkan dari kurang optimalnya kinerja guru dalam menjalankan tugas hal itu di tambah dengan kurangnya fasilitas pembelajaran, budaya sekolah yang tidak dilaksanakan dengang baik serta kurangnya guru yang mengikuti kegiatan PPKB. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh budaya sekolah, fasilitas pembelajaran dan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis metode survey dengan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik analisis meliputi uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas, uji korelasi parsial dan uji korelasi ganda. Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diketahui bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif antara budaya sekolah terhadap kinerja guru PAUD. (2) Terdapat pengaruh yang positif antara fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru PAUD. (3) Terdapat pengaruh yang positif antara program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PPKB) terhadap kinerja guru PAUD. (4) Terdapat pengaruh yang positif antara budaya sekolah, fasilitas pembelajaran dan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PPKB) secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAUD.

**Kata Kunci:** Budaya Sekolah, Fasilitas Pembelajaran, PPKB, Kinerja Guru.

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF THE CULTURE OF THE SCHOOL, LEARNING AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT PROGRAMME THE PROFESSION AGAINST THE PERFORMANCE PAUD TEACHERS IN TELUK BETUNG UTARA BANDAR LAMPUNG***

**By:**

***Renita Citra Patria***

*The quality of student learning and outcomes are likely to be a decline in akibatkan suboptimal performance of teachers in carrying out tasks that add to the lack of facilities, learning the culture of the school is not implemented with good and lack of teachers who follow the activities of the PPKB. The aim in this study is to find out and analyze the influence of the culture of the school, learning and sustainable development program keprofesian jointly against the performance of the PAUD teacher in Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung. The approach used in this study was the quantitative approach with the types of methods used in this research is a type of survey methods with quantitative approach asosiasi with analysis techniques include test normality, test its homogeneity, test linieritas, partial correlation test and correlation of test doubles. Based on the results of the research and the discussion then it can be noted that: (1) there is a positive influence between cultures the school teacher's performance against the PAUD. (2) there is a positive influence on performance learning facilities between teachers of PAUD. (3) there is a positive influence among the sustainable development program keprofesian against the PAUD teacher performance. (4) there is a positive influence between the culture of the school, learning and sustainable development program keprofesian jointly against the PAUD teacher performance.*

***Keywords:*** *School, Learning Facilities, PPKB, Teacher Performance.*

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, FASILITAS PEMBELAJARAN  
DAN PROGRAM PENGEMBANGAN KEPROFESIAN  
BERKELANJUTAN (PPKB) TERHADAP KINERJA  
GURU PAUD DI KECAMATAN  
TELUK BETUNG UTARA  
BANDAR LAMPUNG**

**Oleh  
Renita Citra Patria**

**(Tesis)**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**Pada**

**Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan  
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2017**

Judul Tesis : **PENGARUH BUDAYA SEKOLAH,  
FASILITAS PEMBELAJARAN, DAN  
PROGRAM PENGEMBANGAN  
KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PPKB)  
TERHADAP KINERJA GURU PAUD DI  
KECAMATAN TELUK BETUNG UTARA  
BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Renita Citra Patria**

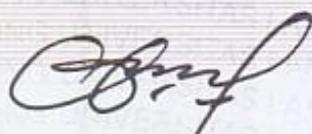
Nomor Pokok Mahasiswa : 1323012024

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan

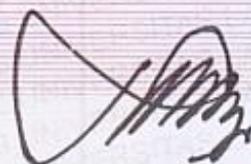
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

**MENYETUJUI**

1. Komisi Pembimbing



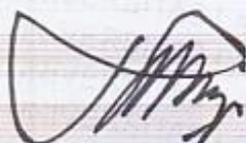
**Dr. Sowiyah, M.Pd.**  
NIP 19600725 198403 2 001



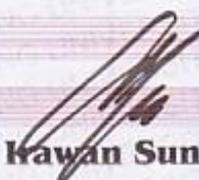
**Dr. Riswanti Rini, M.Si.**  
NIP 19600328 198603 2 002

2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

3. Ketua Program Studi  
Magister Manajemen Pendidikan



**Dr. Riswanti Rini, M.Si.**  
NIP 19600328 198603 2 002

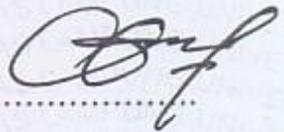


**Dr. Kawan Sunoro, M.S.**  
NIP 19560323 198403 1 003

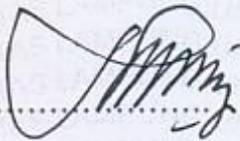
## MENGESAHKAN

### 1. Tim Penguji

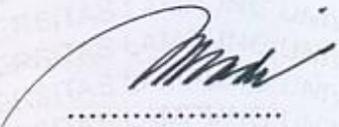
Ketua : **Dr. Sowiyah, M.Pd.**

.....  


Sekretaris : **Dr. Riswanti Rini, M.Si.**

.....  


Penguji  
Bukan Pembimbing : **I. Dr. Sumadi, M.S.**

.....  


**II. Dr. Irawan Suntoro, M.S.**

.....  


### 2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



**Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum.**  
NIP. 19590722 198603 1 003

### 3. Direktur Program Pascasarjana



**Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.**  
NIP. 19530528 198103 1 002

Tanggal Lulus Ujian : **13 Januari 2017**

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan berjudul “Pengaruh Budaya Sekolah, Fasilitas Pembelajaran, dan PPKB terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya tulis lain dengan cara tidak sesuai tata etik ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau disebut *penjiplakan plagiatisme*.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung

Atas pernyataan ini apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 13 Januari 2017  
Pembuat pernyataan,

  
  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH

Renita Citra Patria  
NPM. 1323012024

## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Kotabumi pada tanggal 06 September 1990, anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Drs. H. Tauhidi, M.M dan Ibu Hj. Rinawati, M.Pd.

Penulis mengawali pendidikan formal pada tahun 1995 di TK Roudhatul Athfal Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan. Pada tahun 1996 penulis melanjutkan pendidikan di SD Al-Kautsar Bandar Lampung, dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2002. Penulis melanjutkan sekolah di SMP Al-Kautsar Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2005. SMA penulis tempuh di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2008.

Pada tahun 2008, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris STKIP PGRI Bandar Lampung. Pada tahun 2012 penulis menyelesaikan studi S1 dan pada tahun 2013 penulis melanjutkan studi di Universitas Lampung pada program studi Magister Manajemen Pendidikan.

## **MOTTO**

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah”  
(Thomas Alva Edison)

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT yang telah menciptakan akal bagi manusia sehingga manusia dapat meneliti dan mentafakuri ciptaan-Nya yang menghantarkan pada keimanan yang sempurna. Dengan segala kerendahan hati kupersembahkan tesis ini kepada:

1. Bapak dan Ibu tersayang, pahlawan tanpa batas jasa yang selalu berkorban, membimbing dan mendoakan setiap waktu untuk keberhasilanku dunia dan akhirat
2. Suami tercinta Muhammad ChardinalIrsan, S.E, M.M. atas doa restu dan support yang tiada henti.
3. Anakku tersayang Nayyara Kalita Al Madina sebagai penyemangat dalam penyelesaian tesis ini.
4. Kakakku, Rendi Ferdian Ismajaya dan Resty Sri Lestari atas doa dan dukungannya bagi kesuksesanku.
5. Adik-adikku, Restu Cyntia Permata Sari yang memberiku semangat dan dukungan bagi kesuksesanku.
6. Keluarga besarku yang selalu mendukung, mendoakan dan membantu keberhasilanku
7. Almamaterku tercinta.

## SANWANCANA

*Alhamdulillahirobbil'aalamin*

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas ridho dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Sekolah, Fasilitas Pembelajaran dan PPKB terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung”, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir Hasriadi Mat Akin, M.P. selaku Rektor Universitas Lampung, yang telah menyelenggarakan Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan
2. Prof. Dr Sudjarwo, M.S.selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung, yang telah memberi motivasi dalam penyusunan tesis
3. Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum. selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memberikan izin penelitian
4. Dr. Riswanti Rini, M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan, sekaligus sebagai pembimbing, terimakasih atas saran-saran yang diberikan
5. Dr. Irawan Suntoro, M.S, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung dan selaku Dosen penguji

6. Dr. Sowiyah, M.Pd. selaku dosen Pembimbing atas kesediannya memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian tesis ini
7. Dr. Sumadi, M.S. selaku Dosen penguji atas kesediaannya untuk memberikan bimbingan, saran, dan kritik dalam proses penyelesaian tesis ini
8. Bapak dan Ibu dosen Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memberikan banyak ilmunya selama menempuh pendidikan sehingga penulis mendapat tambahan wawasan keilmuan
9. Staf Sekretariat Pascasarjana Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memberikan banyak bantuan dalam penyelesaian tesis ini
10. Kepala PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung dan seluruh Dewan Guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian serta informasi dan masukannya dalam penulisan tesis ini
11. Rekan-rekan seperjuangan MP 5 : Idel, Yesica, Anggun, Sabar, Apri, Pak Hadi, Pak Syahrudin, Pak Putu, Pak Edi, Pak Pras, Budi, Yudi, Mega, MbK Yeni, MbK Rintha, MbK Risda, Sovi, Safri, Fera, Bu Sri, MbK Nila, MbK Retno, Pak Agus, MbK Jesy, MbK Eliza, dan seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah banyak memberikan motivasi dalam penulisan tesis ini.

12. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas saran dan masukannya.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, semoga tesis yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Bandar Lampung, 13 Januari 2017  
**Penulis**

**Renita Citra Patria**  
**NPM. 1323012024**

# DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ix</b>
<b>SANWACANA .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	13
1.3 Pembatasan Masalah .....	14
1.4 Rumusan Masalah .....	15
1.5 Tujuan Penelitian.....	15
1.6 Kegunaan Penelitian .....	16
1.6.1 Secara Teoritis.....	16
1.6.2 Secara Praktis.....	17
1.7 Ruang Lingkup Penelitian .....	17
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIRDAN</b>	
<b>HIPOTESIS .....</b>	<b>19</b>
2.1 Kinerja Guru .....	19
2.2 Budaya Sekolah .....	23
2.3 Fasilitas Pembelajaran .....	28
2.4 Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB)	30
2.5 Penelitian yang Relevan .....	37
2.6 Kerangka Pikir.....	38
2.6.1 Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru ....	38
2.6.2 Pengaruh Fasilitas Pembelajaran terhadap Kinerja Guru .....	39
2.6.3 Pengaruh PPKB terhadap Kinerja Guru.....	40
2.6.4 Pengaruh Budaya Sekolah, Fasilitas Pembelajaran, Dan Program Pengembangan Profesi Berkelanjutan (PPKB) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru	40
2.7 Hipotesis .....	42

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
3.1 Desain Penelitian .....	44
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.2.1 Populasi .....	45
3.2.2 Sampel.....	46
3.3 Variabel Penelitian .....	47
3.4 Definisi Konseptual Variabel Penelitian .....	48
3.4.1 Kinerja Guru .....	48
3.4.2 Budaya Sekolah.....	48
3.4.3 Fasilitas Pembelajaran.....	49
3.4.4 Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) .....	49
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	50
3.5.1 Kinerja Guru .....	50
3.5.2 Budaya Sekolah.....	52
3.5.3 Fasilitas Pembelajaran.....	53
3.5.4 Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) .....	54
3.6 Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	56
3.6.1 Teknik Wawancara .....	56
3.6.2 Teknik Angket (Kuesioner) .....	57
3.6.3 Teknik Dokumentasi .....	57
3.7 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	58
3.7.1 Validitas Instrumen .....	58
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	62
3.8 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	65
3.8.1 Uji Prasyarat Analisis Data .....	65
3.8.1.1 Uji Normalitas .....	65
3.8.1.2 Uji Homogenitas .....	66
3.8.1.3 Uji Linieritas .....	67
3.8.2 Teknik Analisis Data.....	68
3.8.2.1 Uji Korelasi Parsial .....	69
3.8.2.2 Uji Korelasi Ganda.....	71
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	 <b>72</b>
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	72
4.1.1 Deskripsi Kinerja Guru .....	80
4.1.2 Deskripsi Budaya Sekolah .....	80
4.1.3 Deskripsi Fasilitas Pembelajaran .....	81
4.1.4 Deskripsi Diskripsi Program Pengembangan Profesi Berkelanjutan .....	82
4.2 Pengujian Hipotesis Penelitian .....	83
4.2.1 Pengaruh Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru.....	83
4.2.2 Pengaruh Fasilitas Pembelajaran dengan Kinerja Guru .....	85
4.2.3 Pengaruh Program Pengembangan Profesi Berkelanjutan dengan Kinerja Guru .....	86

4.2.4 Pengaruh Budaya Sekolah, Fasilitas Pembelajaran, Dan Program Pengembangan Profesi Berkelanjutan (PPKB) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru	87
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	89
4.3.1 Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Pertama.....	89
4.3.2 Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Kedua.....	90
4.3.3 Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Ketiga .....	92
4.3.4 Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Keempat.....	95
4.4 Keterbatasan Penelitian .....	96
4.5 Pengembangan Model Hipotetik .....	97
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....</b>	<b>117</b>
5.1 Kesimpulan.....	117
5.2 Implikasi .....	118
5.3 Saran .....	118
5.3.1 Saran Untuk Guru .....	119
5.3.2 Saran Untuk Kepala Sekolah .....	119
5.3.3 Saran Untuk Dinas Pendidikan .....	119

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 KerangkaPikir .....	42
4.1 Model Pengembangan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung .....	101
4.2 Model Pengembangan Fasilitas Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung .....	105
4.3 Model Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) Terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung .....	110
4.4 Model Budaya Sekolah, Fasilitas Pembelajaran dan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) Terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung ....	115

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Data Guru PAUD.....	12
3.1	Jumlah Populasi PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung .....	45
3.2	Daftar Sampel Penelitian Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian ...	46
3.3	Kisi-kisi Variabel Kinerja Guru.....	51
3.4	Kisi-kisi Variabel Budaya Sekolah.....	53
3.5	Kisi-kisi Variabel Fasilitas Pembelajaran.....	54
3.6	Kisi-kisi Variabel Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan .....	55
3.7	Daftar Interpretasi Nilai r.....	59
3.8	Hasil Perhitungan Validitas Kinerja Guru .....	59
3.9	Hasil Perhitungan Validitas Budaya Sekolah .....	60
3.10	Hasil Perhitungan Validitas Fasilitas Pembelajaran .....	61
3.11	Hasil Perhitungan Validitas PPKB .....	62
3.12	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	65
3.13	Rangkuman Uji Normalitas .....	66
3.14	Analisis Test of Homogeneity of Variances .....	66
3.15	Rangkuman Hasil Uji Homogenitas .....	67
3.16	Rangkuman Hasil Uji Linieritas .....	68
4.1	Data Statistik Dasar Variabel Penelitian .....	79
4.2	Distribusi Skor Variabel Kinerja Guru .....	80
4.3	Distribusi Skor Variabel Budaya Sekolah .....	81
4.4	Distribusi Skor Variabel Fasilitas Pembelajaran .....	81
4.5	Distribusi Skor Variabel Program Pengembangan Profesi Berkelanjutan.....	82
4.6	Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung.....	84
4.7	Pengaruh Fasilitas Pembelajaran terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung.....	85
4.8	Pengaruh PPKB terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung.....	86
4.9	Pengaruh Budaya Sekolah, Fasilitas Pembelajaran, dan PPKB secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung.....	87

## DAFTAR LAMPIRAN

lampiran	Halaman
1. Hasil Wawancara.....	120
2. Kuesioner untuk Guru .....	128
3. Skor Nilai Kinerja Guru .....	129
4. Skor Nilai Budaya Sekolah .....	130
5. Skor Nilai Fasilitas Pembelajaran .....	131
6. Skor Nilai PPKB .....	132
7. Validitas Kinerja Guru .....	133
8. Validitas Budaya Sekolah .....	135
9. Validitas Fasilitas Pembelajaran .....	136
10. Validitas PPKB.....	138
11. Hasil Uji Coba Instrumen Reliabilitas Angket Budaya Sekolah.....	140
12. Hasil Uji Coba Instrumen Reliabilitas Angket Fasilitas Pembelajaran	141
13. Hasil Uji Coba Instrumen Reliabilitas Angket PPKB.....	142
14. Hasil Uji Coba Instrumen Reliabilitas Angket Kinerja Guru.....	143
15. Uji Normalitas .....	144
16. Uji Homogenitas.....	145
17. Uji Linier .....	146
18. Tabel Frequencies.....	158
19. Uji Korelasi Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru .....	153
20. Uji Korelasi Fasilitas Pembelajaran dengan Kinerja Guru .....	155
21. Uji Korelasi PPKB dengan Kinerja Guru.....	157
22. Uji Korelasi Ganda Budaya Sekolah, Fasilitas Pembelajaran dan PPKB dengan Kinerja Guru .....	158
23. Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40) .....	159
24. Tabel of F-statistics P=0.05 .....	160

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memegang peranan yang sangat penting terhadap tumbuh kembang anak. Bahkan usia dini disebut sebagai usia emas (*golden age*). Oleh sebab itu konsepsinya tidak berbeda, yakni sebagaimana didefinisikan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Pendidikan yang diberikan bagi anak di PAUD bertujuan untuk terlaksananya pembelajaran yang optimal. Hal ini mengindikasikan perlunya program yang terencana yang menyediakan sejumlah pengalaman belajar yang dapat mengembangkan seluruh potensi dan aspek perkembangan secara optimal. Pembelajaran bagi Anak Usia Dini di dalamnya memiliki kekhasan tersendiri. Kegiatan pembelajaran di PAUD mengutamakan bermain sambil belajar dan belajar

sambil bermain. Secara alamiah bermain memotivasi anak untuk mengetahui sesuatu lebih mendalam, dan secara spontan anak mengembangkan kemampuannya. Bermain pada dasarnya mementingkan proses daripada hasil. Menurut *Bredcamp* dalam Mulyasa (2012:65) bermain merupakan wahana yang penting untuk perkembangan sosial, emosi, dan kognitif anak yang direfleksikan pada kegiatan.

Kegiatan pembelajaran di PAUD yang mengutamakan bermain sambil belajar dan belajar sambil bermain merupakan pencerminan dari budaya sekolah yang baik. Guru merupakan pelaksana utama budaya sekolah, guru harus menjadi contoh dalam kedisiplinan, dengan mengajar tepat waktu, konsisten terhadap aturan yang ada di sekolah baik yang tertulis maupun yang tidak. Guru harus senantiasa kreatif dan inovatif dalam pembelajaran. Bersikap sopan terhadap semua komponen sekolah termasuk kepada peserta didik, tidak malu untuk meminta maaf jika melakukan kesalahan.

Menurut Sukmadinata (2006:42) budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah. Budaya sekolah bersifat dinamik, milik seluruh warga sekolah, merupakan hasil perjalanan sekolah, serta merupakan produk dari interaksi berbagai kekuatan yang masuk ke sekolah. Kondisi sekolah yang dinamis merupakan perpaduan seluruh warga sekolah yang memiliki latar belakang kehidupan sosial yang berbeda dan saling berinteraksi secara kontinyu, sehingga membentuk sistem nilai yang membudaya dan menjadi

milik bersama di sekolah. Budaya yang berintikan tata nilai mempunyai fungsi dalam memberikan kerangka dan landasan yang berupa ide, semangat, gagasan dan cita-cita bagi seluruh warga sekolah.

Budaya sekolah yang kerap disebut dengan iklim kerja yang menggambarkan suasana hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas di lingkungannya merupakan wujud dari lingkungan yang kondusif. Menurut Zamroni (2011:87) mengemukakan pentingnya sekolah memiliki budaya atau kultur. Sekolah sebagai suatu organisasi harus memiliki: (1) kemampuan untuk hidup, tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada, dan (2) integrasi internal yang memungkinkan sekolah untuk menghasilkan individu atau kelompok yang memiliki sifat positif. Oleh karenanya suatu organisasi termasuk sekolah harus memiliki pola asumsi-asumsi dasar yang dipegang bersama seluruh warga sekolah.

Budaya sekolah merupakan pola-pola yang mendalam, kepercayaan nilai, upacara, simbol-simbol dan tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah, serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah. Budaya sekolah memerlukan fasilitas pembelajaran yang berguna untuk menunjang meningkatnya budaya sekolah yang baik oleh guru dalam hal penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu lembaga dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Fasilitas pembelajaran adalah salah satu sumber daya yang menjadi tolok ukur

mutu sekolah dan perlu peningkatan terus menerus seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup canggih.

Mulyasa (2005: 32) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Mulyasa (2005: 33) lebih lanjut menerangkan bahwa prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan.

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 1 Ayat 9 tentang Standar Sarana dan Prasarana, menegaskan bahwa standar sarana prasarana pembelajaran adalah kriteria mengenai ruang belajar, tempat olahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas belajar adalah segala sesuatu yang dapat menunjang dan mempermudah kegiatan belajar mengajar. Fasilitas yang dimaksud adalah sarana pendidikan yang ada di sekolah berupa, gedung atau ruang kelas dan

perabot serta peralatan pendukung di dalamnya, media pembelajaran, buku atau sumber belajar lainnya.

Ketika seorang guru memiliki budaya sekolah yang baik dan didukung oleh fasilitas pembelajaran yang memadai diharapkan akan dapat menunjang keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, khususnya tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pengajar. Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis pada beberapa guru PAUD yang berada di Kecamatan Teluk Betung Utara tersirat kurangnya motivasi guru dalam bekerja, terlihat dari cara guru menghadapi peserta didiknya yang tidak antusias, senantiasa menganggap dan meyakini bahwa dirinya lemah, tidak mampu, tidak berdaya, tidak dapat berbuat apa-apa, tidak kompeten, tidak menarik, tidak disukai, dan kehilangan semangat untuk melakukan inovasi dan perbaikan-perbaikan dalam proses pembelajaran. Permasalahan tersebut di atas disinyalir disebabkan beberapa faktor, yaitu (1) guru kurang menekuni profesinya secara utuh, (2) belum ada standar keprofesian guru, (3) banyaknya perguruan tinggi swasta yang mencetak guru tanpa memikirkan outputnya dilapangan, (4) kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan kualitas dirinya.

Selain itu hal tersebut secara tidak langsung akibat dari kekurangan guru dalam meng-*up-date* kemampuan dirinya. Seharusnya seorang guru selalu meng-*up-date* pengetahuannya, memiliki pandangan dan gambaran mengenai dirinya sendiri. Selain itu guru juga harus mempunyai kekuatan untuk memaksimalkan dalam mengeluarkan potensi yang ada di dalam dirinya. Memandang profesinya

tidak hanya sebagai guru yang bekerja untuk mendapat gaji semata, namun dapat memahami esensi dari profesi guru yang ditekuninya. Tugas mengajar untuk mendidik dan membimbing peserta didik akan dapat dijalankan dengan baik.

Selain itu seorang guru sekaligus sebagai tenaga profesional, dituntut: memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dapat dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan pembinaan guru dilakukan dalam rangka pembinaan profesi dan karier pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi keprofesional, dan kompetensi sosial pembinaan karier sebagaimana dimaksud meliputi penugasan dan promosi.

Program pembinaan yang dimaksud adalah program pengembangan keprofesional berkelanjutan (PPKB) adalah bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru yang merupakan kendaraan utama dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan berkaitan dengan keberhasilan siswa. Kegiatan tersebut telah difasilitasi oleh pemerintah untuk dapat mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar nasional Pendidikan, Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan.

PPKB diarahkan untuk memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi profesional yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya itu dengan PPKB, semua guru diharapkan mempunyai pengetahuan lebih, mempunyai keterampilan lebih baik, dan menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang materi ajar serta mampu memperlihatkan apa yang mereka ketahui dan mampu melakukannya. PPKB mencakup berbagai cara dan/atau pendekatan dimana guru secara berkesinambungan belajar setelah memperoleh pendidikan dan atau pelatihan awal sebagai guru.

PPKB mendorong guru untuk memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan mencakup bidang-bidang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai profesi. Sehingga dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya serta membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan di dalam kehidupan profesinya. PPKB adalah bagian penting dari proses pengembangan keprofesian guru. PPKB tidak terjadi secara *ad-hoc* tetapi dilakukan melalui pendekatan yang diawali dengan perencanaan untuk mencapai standar kompetensi profesi (khususnya bagi guru yang belum mencapai standar kompetensi sesuai dengan hasil penilaian kinerja, atau dengan kata lain berkinerja rendah), mempertahankan/menjaga dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan perolehan pengetahuan dan keterampilan baru.

PPKB merupakan pembaharuan secara sadar akan pengetahuan dan peningkatan profesi guru sepanjang kehidupan kerjanya. PPKB dilakukan terus menerus. PPKB berkaitan dengan pengembangan diri dalam rangka peningkatan kinerja dan karier guru. PPKB bagi guru memiliki tujuan umum untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Tujuan khusus PPKB Memfasilitasi guru untuk terus memutakhirkan kompetensi yang menjadi tuntutan kedepan berkaitan dengan profesinya. Memotivasi guru agar memiliki komitmen melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional. Mengangkat citra, harkat, martabat profesi guru, rasa hormat dan bangga kepada penyandang profesi guru.

Seorang guru saat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian kompetensi profesionalisme guru yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang direfleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, menilai dan menindaklanjuti proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi dengan etos kerja, serta disiplin guru dalam pembelajaran. Kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) yang diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada organisasi dalam hal ini sekolah. Menurut Simamora (2000:10) bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. *Output* yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutkan berupa karya. Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya.

Seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, hendaknya juga harus memiliki kinerja yang baik. Tugas-tugas kinerja yang dimaksud dalam pendidikan dalam bimbingan, pengajaran dan latihan, semua kegiatan itu sangat terkait dengan upaya pengembangan para peserta didik melalui keteladanan, penciptaan lingkungan pendidikan yang kondusif, membimbing, mengajar, dan melatih peserta didik dengan perkembangan dan tuntutan yang berkembang dewasa ini, peran guru mengalami perluasan yaitu sebagai pelatih, konselor, manajer pembelajaran, partisipan, pemimpin, pembelajar, dan pengarang.

Sebagai pelatih, guru memberikan peluang yang sebesar-besarnya bagi peserta didik untuk mengembangkan cara-cara pembelajarannya sendiri sebagai latihan untuk mencapai hasil pembelajaran optimal. Sebagai konselor, guru menciptakan satu situasi interaksi di mana peserta didik melakukan perilaku pembelajaran dalam suasana psikologis yang kondusif dengan memperhatikan kondisi setiap peserta didik dan membantunya kearah perkembangan optimal. Sebagai manajer

pembelajaran, guru mengelola keseluruhan kegiatan pembelajaran dengan mendinamiskan seluruh sumber-sumber penunjang pembelajaran. Sebagai partisipan, guru tidak hanya berperilaku mengajar akan tetapi juga berperilaku belajar melalui interaksinya dengan peserta didik. Sebagai pemimpin, guru menjadi seseorang yang menggerakkan peserta didik dan orang lain untuk mewujudkan perilaku pembelajaran yang efektif. Sebagai pembelajar, guru secara terus menerus belajar dalam rangka menyegarkan kompetensinya serta meningkatkan kualitas profesionalnya. Sebagai pengarang, guru secara kreatif dan inovatif menghasilkan berbagai karya yang akan digunakan untuk melaksanakan tugasnya.

Penulis mengkaji fenomena yang terjadi pada guru-guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung saat ini terdiri dari 12 PAUD dengan jumlah guru 55 orang yang belum memenuhi harapan Pemerintah, lembaga, orang tua maupun masyarakat. Secara umum persoalan tersebut meliputi rata-rata guru kurang memahami strategi pembelajaran sehingga berdampak pada kurang kondusifnya pembelajaran yang ada dikelas hal itu terlihat dari guru tidak mampu melakukan pengelolaan kelas dengan baik, guru tidak memiliki motivasi berprestasi hal itu di tunjukkan dari kurangnya kedisiplinan guru baik dalam kegiatan pembelajaran maupun dalam penyusunan agenda pembelajaran sehingga ini berdampak pada kualitas dan hasil belajar siswa, rendahnya kinerja yang di tunjukkan oleh guru hal itu terlihat dari minimnya guru untuk mengikuti pelatihan baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun pemerintah, penarapan nilai-nilai budaya sekolah yang masih jauh dari harapan misalnya guru sering terlambat,

guru sering tidak masuk sekolah, guru sering keluar sebelum jam istirahat dan pulang dan lain sebagainya.

Permasalahan tersebut muncul diakibatkan dari kurangnya sarana dan prasarana fasilitas belajar mulai dari perlengkapan pembelajaran sampai dengan media pembelajaran pada hal sekolah diwajibkan untuk memiliki semua fasilitas belajar hal itu bertujuan agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan baik, rendahnya etos kerja dari guru hal itu terlihat dari guru tidak memiliki strategi pembelajaran serta tidak memiliki gambaran secara jelas tentang baik buruknya hasil yang di capai oleh siswa, minimnya komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan para guru hal itu menyebabkan kurangnya kontrol dan evaluasi dari kepala sekolah sehingga proses pembelajaran sering terhambat bahkan tidak sesuai dengan perencanaan yang sudah di tetapkan oleh sekolah yang menyebabkan pembelajaran tidak berjalan efektif dan efisien, manajemen sekolah juga tidak mampu di jalankan dengan optimal hal itu terlihat dari pengelolaan sekolah di mana pengelolaan sekolah lebih bersifat birokratis-administrasi seharusnya pengelolaan sekolah di lakukan dengan cepat, tepat dan terarah sehingga tujuan sekolah akan mudan dan cepat tercapai.

Permasalahan tersebut di perkuat oleh data hasil survey dan wawancara dengan guru serta kepala sekolah yang tersebar di 12 PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara yang memiliki jumlah guru sebanyak 55, dari jumlah tersebut di ketahui 10 orang guru pernah mengikuti kegiatan PPKB, 10 orang memiliki sertifikat profesi pendidik melalui jalur portofolio dan pelatihan pada pelaksanaan Ujian

Kompetensi Guru (UKG) yang diselenggarakan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung sebanyak 5 guru yang dinyatakan lulus UKG, dan sebanyak 30 orang guru belum pernah mengikuti PPKB, tidak memiliki sertifikat dan belum pernah mengikuti UKG. Berdasarkan data tersebut maka dapat diketahui bahwa banyaknya jumlah guru PAUD yang tidak mengikuti PPKB mengindikasikan kurangnya kompetensi dan kinerja yang dimiliki oleh seorang guru PAUD hal itu dikarenakan seorang guru PAUD yang dinyatakan lulus sertifikasi profesi harus mampu dan berusaha untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya sehingga mampu menjalankan tugas dan fungsi sebagai seorang guru secara profesional, untuk lebih jelas dapat dilihat dalam Tabel I.1 berikut ini:

**Tabel I.1 Data Guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara**

PAUD	Jumlah Guru	Kriteria	Jumlah
Kec. Teluk Betung Utara	55	Mengikuti PPKB	10
		Memiliki Sertifikat	10
		Lulus UKG	5
		Belum Pernah mengikuti PPKB, tidak memiliki sertifikat dan belum pernah mengikuti UKG	30
		<b>Jumlah</b>	<b>55</b>

Sumber: Data Primer, Tahun 2015 (diolah).

Informasi awal dari Tabel di atas dan hal-hal yang telah dijabarkan membuat peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian pada guru PAUD yang berada di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung, dalam rangka mengupayakan peningkatan kinerja guru dan pengaruh positifnya dimana guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran mampu melaksanakan budaya sekolah dengan baik, memanfaatkan fasilitas belajar yang disediakan sekolah secara

maksimal serta memperbaharui diri melalui kegiatan pengembangan profesi berkelanjutan.

Berdasarkan sejumlah pandangan di atas penelitian ini akan diambil berdasarkan persepsi orang tua peserta didik terhadap budaya sekolah guru, pemanfaatan fasilitas pembelajaran oleh guru dan kegiatan pengembangan profesi berkelanjutan terhadap kinerja guru PAUD yang berada di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung. Penelitian ini mengangkat judul tentang **“Pengaruh Budaya Sekolah, Fasilitas Pembelajaran, dan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) Terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- 1.2.1 Rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, serta kurangnya kemahiran guru dalam mengelola kelas
- 1.2.2 Rendahnya motivasi berprestasi, kurang disiplin serta rendahnya komitmen profesi
- 1.2.3 Rendahnya kinerja guru karena ada sebagian guru yang belum pernah mengikuti pelatihan
- 1.2.4 Budaya sekolah masih belum berjalan dengan baik, sebagian guru belum mampu menerapkan nilai-nilai budaya sekolah yang luhur

- 1.2.5 Fasilitas Belajar masih kurang dari standar yang ditetapkan oleh pemerintah dimana fasilitas belajar yang berstandar wajib dimiliki oleh setiap sekolah
- 1.2.6 Mutu pembelajaran guru masih rendah. Beberapa guru belum mempunyai gambaran mengenai baik-buruknya hasil yang dicapai oleh peserta didik dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan
- 1.2.7 Kepemimpinan kepala sekolah kurang komunikatif. Kepala sekolah kurang mampu membina dan menjaga komunikasi dengan berbagai pihak terutama guna untuk mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien
- 1.2.8 Manajemen guru masih berada dalam pengelolaan yang lebih bersifat birokratis-administratif yang kurang berlandaskan paradigma pendidikan (antara lain manajemen pemerintahan, kekuasaan, politik, dan sebagainya)
- 1.2.9 Kurangnya guru dalam mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PPKB).

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Mengamati beberapa fenomena yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru, dan berbagai permasalahan yang terjadi di sekolah, maka permasalahan yang akan diteliti dibatasi pada:

1.3.1 Kinerja Guru

1.3.2 Budaya Sekolah

1.3.3 Fasilitas Pembelajaran

1.3.4 Program kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PPKB).

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.4.1 Apakah ada pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung?
- 1.4.2 Apakah ada pengaruh fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung?
- 1.4.3 Apakah ada pengaruh program kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung?
- 1.4.4 Apakah ada pengaruh budaya sekolah, fasilitas pembelajaran dan kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ditetapkan maka tujuan penelitian mengetahui dan menganalisis:

- 1.5.1 Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung
- 1.5.2 Pengaruh fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung

1.5.3 Pengaruh Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung

1.5.4 Pengaruh budaya sekolah, fasilitas pembelajaran dan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung.

## **1.6. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

### **1.6.1 Secara Teoritis**

1.6.1.1 Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan khazanah pengetahuan manajemen pendidikan

1.6.1.2 Bagi Universitas Lampung, khususnya Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan, mengingat penelitian tentang budaya sekolah, kinerja guru, fasilitas pembelajaran, program pengembangan profesi berkelanjutan maka temuan dari penelitian yang diusulkan ini dapat dijadikan sebagai hipotesis untuk penelitian–penelitian selanjutnya

1.6.1.3 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui perilaku individu

dalam organisasi pendidikan yaitu budaya sekolah, kinerja guru, fasilitas pembelajaran, program pengembangan profesi berkelanjutan.

### **1.6.2 Secara Praktis**

1.6.2.1 Memberikan sumbangan pemikiran dan perbaikan dalam kinerja guru di sekolah.

1.6.2.2 Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan budaya sekolah, kinerja guru, fasilitas pembelajaran, dan program pengembangan profesi berkelanjutan.

1.6.2.3 Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan budaya sekolah, kinerja guru, fasilitas pembelajaran, dan program pengembangan profesi berkelanjutan guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung.

### **1.7. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian adalah suatu batasan yang memudahkan dilaksanakannya penelitian agar lebih efektif dan efisien untuk memisahkan aspek tertentu sebuah objek, sehingga dengan demikian maka ruang lingkup penelitian terdiri dari ruang lingkup ilmu, ruang lingkup obyek penelitian, ruang lingkup subyek penelitian, ruang lingkup waktu dan tempat penelitian.

### **1.7.1. Ruang Lingkup Ilmu**

Penelitian ini mengkaji Manajemen Pendidikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

### **1.7.2. Ruang Lingkup Obyek Penelitian**

Ruang lingkup obyek penelitian ini adalah budaya sekolah, fasilitas pembelajaran, program pengembangan profesi berkelanjutan (PPKB) dan kinerja guru.

### **1.7.3. Ruang Lingkup Subyek Penelitian**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah seluruh guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara yang terdiri dari 55 orang.

### **1.7.4. Ruang Lingkup Tempat dan Waktu Penelitian**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2015.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah prestasi yang dapat dicapai seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. Menurut Samsudin (2006:159) memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan optimal. Menurut Mulyasa (2004:136) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Sedangkan hal tersebut sesuai dengan pendapat Nawawi (2005:234) yang memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Berdasarkan pengertian kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar-mengajar dikelas termasuk persiapannya baik dalam berbentuk program semester maupun persiapan mengajar, kinerja guru adalah persiapan, pelaksanaan, dan pencapaian guru dalam melaksanakan interaksi belajar mengajar dikelas.

### 2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Usaha tersebut antara lain merupakan tugas dan tanggung jawab guru di sekolah.

Kinerja guru dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh faktor : intelegensi; sikap dan disiplin; minat; persepsi; motivasi; pengetahuan dan kemampuan; keadaan fisiologis; insentif atau gaji; keamanan dan perlindungan; sarana dan prasarana; iklim kerja; dan kepemimpinan kepala sekolah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Menurut Sutermeister dalam Sugiyono (2007:27) menggambarkan faktor-faktor tersebut diantaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja, dan sebagainya. Menurut Cascio dalam Sukmalana (2003:21) abilitas dan motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. *Abilitas* seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan *skill* dapat dipengaruhi

oleh kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja latihan dan minat.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria yang dipberlakukan untuk pekerja tersebut. Sedangkan kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik guna mencapai tujuan institusi pendidikan.

### **2.1.2 Penilaian Kinerja Guru**

Tugas manajer (Kepala Sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.

Penilaian kinerja menurut Hasibuan (2003: 87) penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sehubungan dengan hal diatas maka penilaian kinerja guru berdasarkan Standar Kompetensi Guru. Dalam bukunya Suparlan yang berjudul Guru sebagai Profesi, standar kompetensi guru dapat diartikan sebagai "suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan". Lebih lanjut dinyatakan bahwa Standar Kompetensi Guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan

bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan.

Kinerja guru merupakan hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang tersedia. Wujud dari kinerja guru direalisasikan oleh kompetensi yaitu (1) pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, (2) kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik, (3) profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, (4) sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali dan masyarakat sekitar (pasal 8, UUGD 14/2005).

Berdasarkan pengertian tersebut, standar kompetensi guru dibagi dalam tiga komponen yang saling mengait, yakni: (1) pengelolaan pembelajaran, (2) pengembangan profesi dan (3) penguasaan akademik. Ketiga komponen SKG tersebut, masing-masing terdiri atas beberapa kompetensi, komponen pertama terdiri atas empat kompetensi, komponen kedua memiliki satu kompetensi, dan komponen ketiga terdiri atas dua kompetensi.

Dengan demikian, ketiga komponen tersebut secara keseluruhan meliputi 7 (tujuh) kompetensi dasar, yaitu: (1) penyusunan rencana pembelajaran, (2) pelaksanaan interaksi belajar mengajar, (3) penilaian prestasi belajar peserta didik, (4) pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, (5)

pengembangan profesi, (6) pemahaman wawasan kependidikan (7) penguasaan bahan kajian akademik (sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. (Standar Kompetensi Guru Direktorat Tenaga Kependidikan 2003).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diberikan kesimpulan bahwa kinerja guru akan semakin baik jika pelaksanaan evaluasi kinerja guru dilakukan secara berkesinambungan sesuai dengan standar kompetensi guru yaitu pedagogic, kepribadian, profesional dan sosial. Selain itu tingginya kinerja guru ditandai dengan kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik.

## **2.2. Budaya Sekolah**

Proses pendidikan terarah pada peningkatan penguasaan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, pengembangan sikap dan nilai-nilai dalam rangka pembentukan dan pengembangan diri peserta didik. Menurut Sukmadinata (2006: 195) tujuan utama kegiatan guru dalam mengajar ialah memengaruhi perubahan pola tingkah laku para siswanya. Dalam KBM setiap guru bertindak sebagai pendidik, bertutur dan bertindakselalu yang baik guru tidak menghukum secara fisik, tapi dengan teguran dan nasihat; sesekali memberi hadiah bagi siswa yang berprestasi. Kita diingatkan di kelas guru memahami bahwa semua peserta didik sama, sehingga tidak cenderung pada anak-anak tertentu, perilaku guru di kelas sangat penting dan berpengaruh bagi peserta didik, apalagi berkaitan dengan pendidikan moral.

Para peserta didik akan hidup dalam masyarakat, karena itu para guru perlu mengkomunikasikan persoalan sosial, etik, dan konsekuensi politis dari suatu perbuatan, Zamroni (2011:111) memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsi-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah. Warga sekolah menurut UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional terdiri dari peserta didik, pendidik, kepala sekolah, tenaga pendidik serta komite sekolah. Salah satu subyek yang diambil dalam penelitian budaya sekolah ini yaitu peserta didik (siswa).

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa budaya sekolah adalah pengetahuan dan hasil karya cipta komunitas sekolah yang berusaha ditransformasikan kepada peserta didik, dan dijadikan pedoman dalam setiap tindakan komunitas sekolah. Pengetahuan dimaksud mewujud dalam sikap dan perilaku nyata komunitas sekolah, sehingga menciptakan warna kehidupan sekolah yang bisa dijadikan cermin bagi siapa saja yang terlibat di dalamnya.

Sehingga dengan demikian, harus ada banyak sosok guru, kepala sekolah, orang tua, yang benar-benar baik dan saleh, sehingga mereka selalu belajar nilai-nilai dan perilaku baik dari sebanyak mungkin figur. peserta didik membutuhkan contoh nyata tentang apa itu yang baik melalui sikap dan perilaku orang-orang dewasa hal ini lebih mudah dan efektif bagi anak-anak dibanding sekedar ucapan dan

tulisan. Pengembangan sekolah yang efektif, efisien, produktif dan akuntabel perlu ditunjang oleh perubahan berbagai aspek pendidikan lainnya, termasuk budaya sekolah. Dalam sekolah efektif, perhatian khusus diberikan kepada penciptaan dan pemeliharaan budaya belajar yang kondusif. Budaya sekolah yang kondusif sangat penting agar peserta didik merasa senang dan bersikap positif terhadap sekolahnya, agar guru merasa diharagai, serta orang tua dan masyarakat merasa diterima dan dilibatkan *Townsend* dalam Mulyasa (2011:17).

Berdasarkan pengertian tentang budaya di atas, dapat digaris bawahi bahwa budaya sekolah adalah pengetahuan dan hasil karya cipta komunitas sekolah yang berusaha ditransformasikan kepada peserta didik, dan dijadikan pedoman dalam setiap tindakan komunitas sekolah. Pengetahuan dimaksud mewujud dalam sikap dan perilaku nyata komunitas sekolah, sehingga menciptakan warna kehidupan sekolah yang bisa dijadikan cermin bagi siapa saja yang terlibat di dalamnya. Contoh sederhananya adalah kebiasaan murid mencium tangan guru dan rutinitas senam/olah raga pada Jumat di sekolah.

Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah *Townsend* dalam Mulyasa (2011:15). Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh

lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.

Manfaat yang bisa diambil dari upaya pengembangan budaya sekolah, diantaranya : (1) menjamin kualitas kerja yang lebih baik, (2) membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horisontal, (3) lebih terbuka dan transparan, (4) menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi, (4) meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan, (5) jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki, dan (6) dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK. Selain beberapa manfaat di atas, manfaat lain bagi individu (pribadi) dan kelompok adalah: (1) meningkatkan kepuasan kerja, (2) pergaulan lebih akrab, (3) disiplin meningkat, (4) pengawasan fungsional bisa lebih ringan, (5) muncul keinginan untuk selalu ingin berbuat proaktif, (6) belajar dan berprestasi terus serta, dan (7) selalu ingin memberikan yang terbaik bagi sekolah, keluarga, orang lain dan diri sendiri Townsend dalam Mulyasa (2011:10).

Upaya pengembangan budaya sekolah seyogyanya mengacu kepada beberapa prinsip berikut ini. (1) berfokus pada visi, misi dan tujuan sekolah. (2) penciptaan komunikasi formal dan informal. (3) inovatif dan bersedia mengambil resiko. (4) memiliki strategi yang jelas. (5) berorientasi kinerja. (6) sistem evaluasi yang jelas. (7) memiliki komitmen yang kuat. (8) Keputusan berdasarkan konsensus. (9) sistem imbalan yang jelas. (10) evaluasi diri. Evaluasi diri merupakan salah

satu alat untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi di sekolah Townsend dalam Mulyasa (2011:12).

Sekolah merupakan sebuah institusi sosial yang memainkan peranan yang amat penting dalam merubah kehidupan masyarakat. Sekolah adalah pengubah minda dan sekolah adalah penentu kepada budaya dan pembangunan sesebuah negara. Di sinilah tempat kita menuju wawasan. Di sini jugalah tempat kita membina bangsa kita. Negara tidak akan maju tanpa sistem pendidikan yang berkesan. Jikalau sistem pendidikan dan carta organisasi sahaja yang berkesan tetapi pengurusannya lembab, maka cita-cita negara, dan perbelanjaan yang begitu besar diperuntukkan oleh kerajaan hilang begitu sahaja dan cita-cita serta falsafah pendidikan kebangsaan hanya tinggal terukir di pejabat atau bilik pengetua dan menjadi rujukan serta kajian ilmiah semata-mata. Sekolah seringkali diungkapkan sebagai sebuah institusi yang menyeluruh bagi segolongan manusia berkumpul dan bekerja bersama-sama untuk sesuatu tempoh masa yang tertentu. Organisasi seperti ini ditadbirkan secara formal oleh sebab sekolah merupakan sebuah organisasi, maka wujudlah suatu budaya yang tersendiri dan berkembang di sekolah.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa budaya sekolah merujuk kepada ciri-ciri dan hasilan tingkah laku yang dipelajari oleh sekumpulan manusia daripada persekitaran sosialnya. Budaya merupakan apa yang terkandung dalam diri individu hasil daripada pengalaman interaksi sosial dengan masyarakat di sekeliling kita. Sekolah mempunyai suatu budaya yang tersendiri yang memang

berbeda daripada budaya institusi yang lain seperti institusi penjara atau hospital sakit jiwa. Ini kerana sekolah merupakan sebuah institusi sosial yang wujud dengan adanya para guru dan pelajar.

Guru dan pelajar berinteraksi dalam menyampai, menyumbang dan menimba ilmu pengetahuan. Proses pengajaran dan pembelajaran tersebut telah melahirkan suatu budaya sekolah. Dalam arti kata lain, budaya sekolah adalah hasil daripada interaksi diantara guru-guru dan pelajar-pelajarnya.

### **2.3. Fasilitas Pembelajaran**

Fasilitas belajar yang berstandar wajib dimiliki oleh setiap sekolah meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan. Menurut pendapat Dimiyati dan Mudjiono (2010: 244):

Fasilitas belajar merupakan sarana dan prasarana pembelajaran. prasarana meliputi gedung sekolah, ruang belajar, lapangan olahraga, ruang ibadah, ruang kesenian dan peralatan olah raga. Sarana pembelajaran meliputi buku pelajaran, buku bacaan, alat dan fasilitas laboratorium sekolah dan berbagai media pembelajaran lain

Sedangkan menurut Daryanto (2006: 51):

secara etimologi (arti kata) fasilitas yang terdiri dari sarana dan prasarna belajar, bahwa sarana belajar adalah alat langsung untuk mencapai tujuan pendidikan, misalnya lokasi/tempat, bangunan dan lain-lain, sedangkan prasarana adalah alat yang tidak langsung untuk mencapai tujuan pendidikan, sedangkan prasarana adalah alat yang tidak langsung untuk mencapai tujuan pendidikan, misalnya ruang, buku, perpustakaan, laboratorium dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat di atas disajikan beberapa batasan dari para ahli. Menurut fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di sekolah". Mulyasa (2004:49) dalam Manajemen Berbasis Sekolah menyatakan bahwa, yang dimaksud dengan sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Mulyasa (2004:51) lebih lanjut menerangkan bahwa "prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan. Suharsimi (2009:68) berpendapat, fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di sekolah.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian fasilitas dapat dirumuskan bahwa fasilitas dalam dunia pendidikan berarti segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat memudahkan terselenggaranya dalam proses belajar mengajar, misalnya dengan tersedianya tempat perlengkapan belajar di kelas, alat-alat peraga pengajaran, buku pelajaran, perpustakaan, berbagai perlengkapan praktikum laboratorium dan segala sesuatu yang menunjang terlaksananya proses belajar

mengajar. Adapun yang dimaksud dengan fasilitas belajar adalah semua kebutuhan yang diperlukan oleh peserta didik dalam rangka untuk memudahkan, melancarkan dan menunjang dalam kegiatan belajar di sekolah. Supaya lebih efektif dan efisien yang nantinya peserta didik dapat belajar dengan maksimal dan hasil belajar yang memuaskan.

Begitu juga dengan pemenuhan kelengkapan fasilitas di sekolah, jika sekolah memiliki kemampuan keuangan yang baik, maka kelengkapan fasilitas penunjang kegiatan belajar siswa dapat terpenuhi dengan baik. Semakin lengkap fasilitas belajar, akan semakin mempermudah dalam melakukan kegiatan belajar. Hal ini sejalan dengan pendapat Nasution (2005:76) bahwa:

Untuk memperbaiki mutu pengajaran harus didukung oleh berbagai fasilitas, sumber belajar dan tenaga pembantu antara lain diperlukan sumber-sumber dan alat-alat yang cukup untuk memungkinkan murid belajar secara individual. Antara lain diperlukan sumber-sumber dan alat-alat yang cukup untuk memungkinkan murid belajar secara individual

Sehingga dengan demikian, adanya fasilitas belajar yang lengkap diharapkan akan terjadi perubahan, misalnya dengan sekolah menyediakan fasilitas belajar yang lengkap, siswa akan lebih bersemangat dalam belajar, siswa tidak perlu meminjam ataupun menggantungkan tugasnya pada teman, karena ia dapat mengerjakan tugasnya sendiri dengan bantuan fasilitas yang telah disediakan.

#### **2.4. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB)**

Pemahaman umum kegiatan pembelajaran adalah proses guru dalam mengajar di dalam kelas. Padahal, dalam melaksanakan proses pembelajaran, guru tidak

hanya sekedar "mengajar" yakni menyampaikan pengetahuan kepada siswa. Sehubungan dengan hal tersebut ada tujuh permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi profesional guru (Mulyasa, 2008:9) yaitu:

- (1) Rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran,
- (2) kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas,
- (3) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas
- (4) rendahnya motivasi berprestasi ,
- (5) kurang disiplin,
- (6) rendahnya komitmen profesi,
- (7) serta rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Pemerintah telah mengantisipasi tujuh permasalahan diatas dengan adanya PerMenpan RB nomor 16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, dijelaskan pada pasal 1, "kegiatan pembelajaran adalah kegiatan Guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik.

Kemudian pengertian kegiatan bimbingan, juga dijelaskan pada pasal 1, adalah "kegiatan Guru dalam menyusun rencana bimbingan, melaksanakan bimbingan, mengevaluasi proses dan hasil bimbingan, serta melakukan perbaikan tindak lanjut bimbingan dengan memanfaatkan hasil evaluasi". Dengan demikian, pengertian kegiatan pembelajaran dan kegiatan bimbingan, secara sederhana dapat dikatakan, adalah kegiatan guru mulai dari penyiapan bahan ajar (perencanaan), pelaksanaan/proses pembelajaran/bimbingan, dan tindak lanjut dari perencanaan dan hasil proses pembelajaran/bimbingan.

Kewajiban Guru berdasarkan pasal 6 PerMenpanRB 15/2009 ada lima sebagai berikut: (1) merencanakan pembelajaran/bimbingan, melaksanakan pembelajaran/

bimbingan yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran/bimbingan, serta melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan; (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (3) bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik Guru, serta nilai agama dan etika; dan (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Tanggung jawab Guru, Guru bertanggungjawab menyelesaikan tugas utama dan kewajiban sebagai pendidik sesuai dengan yang dibebankan kepadanya. (Pasal 7).

Wewenang Guru, Guru berwenang memilih dan menentukan materi, strategi, metode, media pembelajaran/bimbingan dan alat penilaian/evaluasi dalam melaksanakan proses pembelajaran/bimbingan untuk mencapai hasil pendidikan yang bermutu sesuai dengan kode etik profesi Guru (Pasal 8). Menurut sudarwan (2002: 21) menyatakan bahwa “secara terminologi, profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental bukan pekerjaan manual”.

Selanjutnya menurut Zainal (2007: 155) mengemukakan bahwa: “Pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu baik bagi proses pembelajaran dan profesionalisme tenaga kependidikan”. Berdasarkan hal

tersebut tugas guru diatur berdasarkan Peraturan Menpan RB 16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Tugas Utama Guru, Tugas utama Guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (Pasal 5 ayat 1). Beban Kerja Guru, Beban kerja Guru untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan/atau melatih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu (Pasal 5 ayat 2). Beban kerja Guru bimbingan dan konseling/konselor adalah mengampu bimbingan dan konseling paling sedikit 150 (seratus lima puluh) peserta didik dalam 1 (satu) tahun (Pasal 5 ayat 3)

Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PPKB), diarahkan untuk dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial dan kepribadian yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya itu. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, PPPKB diakui sebagai salah satu unsur utama selain kegiatan pembelajaran/ pembimbingan dan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru khususnya dalam kenaikan pangkat/jabatan fungsional

guru. Harapannya melalui kegiatan PKB akan terwujud guru yang profesional yang bukan hanya sekedar memiliki ilmu pengetahuan yang kuat, tuntas dan tidak setengah-setengah, tetapi tidak kalah pentingnya juga memiliki kepribadian yang matang, kuat dan seimbang. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Murphy (Mulyasa, 2008:8) menyatakan bahwa:

Keberhasilan pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran. karena itu, guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri serta bergantung pada inisiatif kepala sekolah dan suoervisor.

Selain itu penelitian yang dilakukan oeh Murphy, Brand (Mulyasa, 2008:8) juga menyatakan bahwah:

Hampir semua usaha reformasi pendidikan seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metode pembelajaran, semuanya bergantung kepada guru. Tanpa penguasaan materi dan strategi pembelajaran serta tanpa dapat mendorong peserta didiknya untuk belajar bersungguh-sungguh, segala upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil maksimal.

PPKB adalah bagian penting dari proses pengembangan keprofesian guru. PPKB tidak terjadi secara *ad-hoc* tetapi dilakukan melalui pendekatan yang diawali dengan perencanaan untuk mencapai standar kompetensi profesi, mempertahankan/menjaga dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan perolehan pengetahuan dan keterampilan baru. PPKB dalam rangka pengembangan pengetahuan dan keterampilan merupakan tanggung-jawab guru secara individu sesuai dengan masyarakat pembelajar. Sesuai Buku 1 Pedoman Pengelolaan PPKB, kegiatan PPKB terdiri atas 4 langkah kegiatan: (1) perencanaan, (2) pelaksanaan, (3) evaluasi, (4) refleksi.

Perencanaan dan refleksi pada pengalaman belajar guru dan/atau praktisi pendidikan akan mempercepat pengembangan pengetahuan dan keterampilan guru serta kemajuan karir guru dan/atau praktisi pendidikan. PPKB bermutu dihasilkan oleh guru profesional; Guru profesional membuat pembelajaran berhasil, dan siswa memperoleh pengalaman bermakna bagi kehidupannya.

PPKB yang bermutu, profesional guru akan meningkat sehingga pembelajaran berkualitas dan akhirnya siswa memperoleh berbagai pengetahuan dan keterampilan yang bermakna. PPKB dalam rangka pengembangan pengetahuan dan keterampilan merupakan tanggung jawab guru secara individu sesuai dengan masyarakat pembelajar, jadi PPKB sangat penting bagi guru yang berada di ujung paling depan pendidikan.

PPKB dapat mendukung kebutuhan individu dan meningkatkan praktik-praktik keprofesionalan, ada 9 prinsip kegiatan PPKB yang harus dipenuhi: (1). PPKB harus fokus kepada keberhasilan peserta didik atau berbasis hasil belajar peserta didik. (2). Setiap guru berhak mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri yang perlu diimplementasikan secara teratur, sistematis, dan berkelanjutan. (3) Sekolah wajib menyediakan kesempatan kepada setiap guru untuk mengikuti program PPKB. (4). Bagi guru yang tidak memperlihatkan peningkatan setelah diberi kesempatan untuk mengikuti program PPKB sesuai dengan kebutuhannya, maka dimungkinkan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. (5). Cakupan materi untuk kegiatan PPKB harus terfokus pada pembelajaran peserta didik, kaya dengan materi akademik, proses

pembelajaran, penelitian pendidikan terkini, dan teknologi dan/atau seni, serta menggunakan pekerjaan dan data peserta didik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. (6). Proses PPKB bagi guru harus dimulai dari guru sendiri. (7). PPKB yang baik harus berkontribusi untuk mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah dan/atau kabupaten/kota. (8). Sedapat mungkin kegiatan PPKB dilaksanakan di sekolah atau dengan sekolah di sekitarnya (misalnya di gugus KKG atau MGMP). (9). PPKB harus mendorong pengakuan profesi guru menjadi lapangan pekerjaan yang bermartabat dan memiliki makna bagi masyarakat dalam pencerdasan bangsa, dan sekaligus mendukung perubahan khusus di dalam praktik- praktik dan pengembangan karir guru yang lebih obyektif, transparan dan akuntabel.

Berdasarkan uraian dari beberapa ahli di atas Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) pada penelitian ini meliputi pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif, diarahkan untuk dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial dan kepribadian yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya itu. Harapannya melalui kegiatan PKB akan terwujud guru yang profesional yang bukan hanya sekedar memiliki ilmu pengetahuan yang kuat, tuntas dan tidak setengah-setengah, tetapi tidak kalah pentingnya juga memiliki kepribadian yang matang, kuat dan seimbang.

## 2.5. Penelitian yang Relevan

1. Heni Ermalinda (2011),

Penelitiannya berjudul: *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Sekolah dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kab. Tanggamus*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi budaya sekolah dengan kinerja guru 0,820 dan koefisien determinasi 0,673 dengan  $t_{hit}$  16,848  $t_{tab}$  pada alfa 0,05 = 1,96 dan untuk alfa 0,01 = 2,576 berdasarkan data tersebut berarti terdapat pengaruh antara budaya sekolah terhadap kinerja guru. Selanjutnya kinerja guru dapat ditentukan oleh budaya sekolah sebesar 67,30%. Sisanya dipengaruhi faktor lain.

2. Nyoman Aliana (2011)

Penelitiannya berjudul: *Hubungan antara Motivasi Berprestasi, Disiplin Mengajar dan Kemampuan Pedagogis dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Swasta Kota Metro*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis statistik regresi antara disiplin mengajar dengan kinerja guru diperoleh koefisien derajat determinasi 0,726. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin mengajar memberikan sumbangan sebesar 72,6% terhadap kinerja guru.

3. Redi Amdani Ramanza (2013)

Penelitiannya berjudul: *“Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Pasirwangi”*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa berdasarkan

analisis statistik terdapat pengaruh yang positif dari pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap peningkatan kompetensi profesionalisme Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan pasirwangi. Pengaruh tersebut dinyatakan dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,747 termasuk dalam kategori kuat. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dinyatakan bahwa sebesar 55,75% kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, sedangkan sisanya 44,25% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **2.6. Kerangka Pikir**

Kerangka berpikir penelitian adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi, dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu kerangka pikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antara variabel penelitian.

### **2.6.1. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Pemahaman masyarakat kita bahwa buruknya kinerja guru disebabkan oleh faktor-faktor yang kasat mata saja. Pengertian kinerja sama dengan *performance* yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dan kompetensi yang dimiliki. Kinerja sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada

siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar-mengajar dikelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Kinerja guru yang baik memungkinkan terciptanya iklim kerja yang kondusif, memberikan rasa aman, kehangatan, dan penghargaan. Hal tersebut dapat tercipta jika pada sekolah tersebut diterapkan budaya sekolah yang baik. Budaya sekolah merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan secara terus seluruh warga sekolah. Guru sebagai warga sekolah merupakan model di dalam melaksanakan budaya sekolah. Sebagai teladan bagi siswa guru harus memiliki kepribadian yang baik, sopan dan bertanggung jawab. Dalam bertingkah laku, bertutur dan bertindak, guru harus berpijak pada norma-norma agama, sosial, hukum dan norma budaya bangsa. Jika budaya sekolah dilaksanakan dengan baik, maka akan berhubungan positif terhadap pencapaian kinerja guru.

### **2.6.2. Pengaruh Fasilitas Pembelajaran terhadap Kinerja Guru**

Fasilitas dalam dunia pendidikan berarti segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat memudahkan terselenggaranya dalam proses belajar mengajar, misalnya dengan tersedianya tempat perlengkapan belajar di kelas, alat-alat peraga pengajaran, buku pelajaran, perpustakaan, berbagai perlengkapan praktikum laboratorium dan segala sesuatu yang menunjang terlaksananya proses belajar mengajar akan meningkatkan kinerja guru. Jika fasilitas pembelajaran dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh civitas akademik, maka akan berhubungan positif dengan pencapaian kinerja guru.

### **2.6.3. Pengaruh Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) Terhadap kinerja Guru**

Sebagai tenaga profesional, guru dituntut: memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dapat dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan pembinaan guru dilakukan dalam rangka pembinaan profesi dan karier pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi keprofesian, dan kompetensi social pembinaan karier sebagaimana dimaksud meliputi penugasan dan promosi. PPKB merupakan pembaharuan secara sadar akan pengetahuan dan peningkatan keprofesian guru sepanjang kehidupan kerjanya. Jika PPKB dilakukan terus menerus dalam rangka peningkatan kinerja dan karier guru, maka akan berhubungan positif dengan pencapaian kinerja guru.

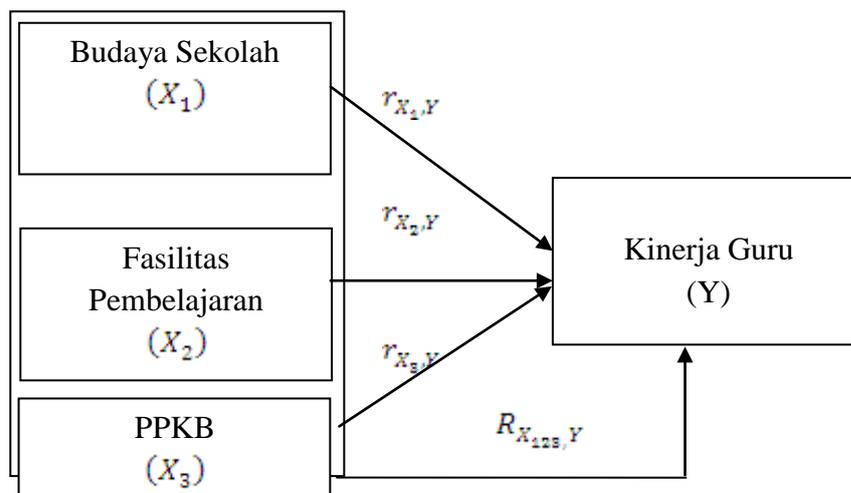
### **2.6.4. Pengaruh Budaya Sekolah, Fasilitas Pembelajaran, dan Program Pengembangan Profesi Berkelanjutan (PKB) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru**

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya yakni kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka kinerja guru perlu ditingkatkan yang diimbangi dengan budaya sekolah yang telah berjalan dengan baik.

Oleh karena itu diperlukan fasilitas belajar yang memadai untuk mendorong guru-gurunya supaya berkinerja lebih tinggi lagi. Salah satu fasilitas dapat dirumuskan bahwa fasilitas dalam dunia pendidikan berarti segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat memudahkan terselenggaranya dalam proses belajar mengajar, dengan tersedianya perlengkapan belajar di kelas, alat-alat peraga pengajaran, buku pelajaran, perpustakaan, berbagai perlengkapan praktikum laboratorium dan segala sesuatu yang menunjang terlaksananya proses KBM akan meningkatkan kinerja guru.

Motivasi kerja guru sebagai keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, minatnya yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya. Hal ini berdampak pada kepuasan kerja guru yang akhirnya mampu menciptakan kinerja yang baik.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya sekolah, fasilitas pembelajaran dan Program Pengembangan Profesi Berkelanjutan (PKB) secara bersama-sama akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.



**Gambar 2.1 Kerangka pikir Pengaruh Budaya Sekolah, Fasilitas Pembelajaran, dan PPKB terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara**

## 2.7. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, yang dimaksud dengan hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang harus diuji diterima atau ditolak. Hipotesis diterima atau ditolak melalui sebuah penelitian dengan cara pengumpulan data-data baik berupa fakta maupun data-data pendukung. Hipotesis penelitian ini adalah:

Hipotesis penelitian:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas pembelajaran dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah, fasilitas pembelajaran dan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan secara bersama-sama dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Bab ini akan membahas beberapa hal yang terkait dengan rancangan penelitian, populasi dan sampel variabel penelitian dan devisi operasional, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian serta analisis data yang didalamnya ada uji persyaratan dan alat analisis.

#### **3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, alasan penulis menggunakan pendekatan kuantitatif adalah dengan mempertimbangkan: (1) kejelasan unsur: tujuan, subjek, sumber data sudah mantap, dan rinci sejak awal, (2) dapat menggunakan sampel, (3) kejelasan desain penelitian, dan (4) analisis data dilakukan setelah semua data terkumpul. Selain itu ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi pemilihan jenis pendekatan penelitian yaitu waktu dan dana yang tersedia, dan minat peneliti.

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis metode survei dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Penelitian survei yang dimaksud adalah penelitian yang akan dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data

yang dipelajari digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2010:132). Penelitian ini, menjelaskan pengaruh budaya sekolah dengan kinerja guru, pengaruh fasilitas pembelajaran dengan kinerja guru, dan pengaruh program pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan kinerja guru.

### 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel akan dibahas satu persatu permasalahannya yang ada yaitu dimulai dari populasi kemudian sampel.

#### 3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung yang terdiri 55 orang guru yang tersebar di 12 PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung. Rincian guru tiap sekolah yang dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 3.1 berikut ini:

**Tabel. 3.1 Jumlah populasi PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung**

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi (Orang)
1	TK. KURNIA	5
2	PAUD MUTIA	5
3	TK KARTIKA II-28	5
4	PAUD AISYIYAH	4
5	TK AL-IRSYAD	5
6	PAUD AZ-ZARA	4
7	TK. PERTIWI	5
8	PAUD ASY-SYUKRU	4
9	TK. IKAL	4
10	TK. YAABUNAYYAH	5
11	TK RHAUDATUL ATHFAL	5
12	PAUD SPS BERINGIN	4
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>

Sumber: Data Didik Kota Bandar Lampung, Tahun 2015

### 3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto (2005:117) menyatakan sampel adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*random sampling*). Sedangkan Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *Taro Yamane atau Slovin* (dalam

Riduwan, 2010:65) sebagai 
$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

d<sup>2</sup> : Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{55}{(55) \cdot 0,1^2 + 1} = 35,483871 = 36 \text{ responden}$$

Berdasarkan rumus di atas, maka diperoleh jumlah sampel yaitu Guru PAUD di

Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian**

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi (orang)	Jumlah Sampel (orang)
1	TK. KURNIA	5	3
2	PAUD MUTIA	5	3
3	TK KARTIKA II-28	5	3
4	PAUD AISYIYAH	4	3
5	TK AL-IRSYAD	5	3
6	PAUD AZ-ZARA	4	3
7	TK. PERTIWI	5	3
8	PAUD ASY-SYUKRU	4	3
9	TK. IKAL	4	3
10	TK. YAABUNAYYAH	5	3
11	TK RHAUDATUL ATHFAL	5	3
12	PAUD SPS BERINGIN	4	3
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>36</b>

Penentuan subyek penelitian dalam masing-masing sekolah dilakukan secara proporsional random sampling. Cara pengundian sampel penelitian adalah: (1) semua guru yang mengajar pada PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung ditulis namanya pada sehelai kertas kecil. (2) nama-nama guru telah ditulis pada kertas kecil tadi digulung kemudian dikelompokkan sesuai sekolah masing-masing. Gulungan kertas tadi dimasukkan dalam lima kaleng kosong. Secara bergantian kaleng dikocok, lalu dikeluarkan satu persatu. (3) nama yang keluar dicatat sebagai sampel. (4) jika nama yang keluar merupakan nama yang sudah dicatat sebagai sampel, maka gulungan kertas dimasukkan kembali kekaleng dan dikocok lagi sampai keluar nama lain. Demikian hal ini dilakukan pada kaleng-kaleng berikutnya sampai terpenuhi jumlah sampel masing-masing sekolah sebanyak 36 responden.

### **3.3 Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini terdapat dua bentuk variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Sekolah ( $X_1$ ), Fasilitas Pembelajaran ( $X_2$ ), dan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) ( $X_3$ ), variabel terikatnya adalah Kinerja Guru ( $Y$ ).

### **3.4 Definisi Konseptual Variabel Penelitian**

Definisi konseptual yang dimaksud pada penelitian ini adalah penjelasan teoritis tentang konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian berdasarkan

pendapat para ahli seperti yang dikemukakan pada bagian sebelumnya. Secara lebih rinci definisi konseptual pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

### **3.4.1 Kinerja Guru**

Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan optimal. Dalam penelitian ini indikator kinerja guru adalah empat kompetensi yang harus dimiliki guru (1) kemampuan pedagogik, (2) kepribadian, (3) Sosial dan (4) Profesional

### **3.4.2 Budaya Sekolah**

Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah Townsend dalam Mulyasa (2004:95).

Adapun indikator budaya sekolah adalah (1) Nilai Primer terdiri dari (a) nilai tujuan organisasi, (b) nilai pengambilan keputusan secara konsensus, (c) nilai keunggulan, (d) nilai kesatuan kepentingan, (e) nilai imbalan berdasarkan prestasi, (f) nilai empiris, (g) nilai keakraban, dan (h) nilai integritas. (2) Nilai Sekunder terdiri dari (a) nilai yang berfokus pada pelayanan, (b) nilai pengendalian yang disiplin, (c) nilai kemandirian, (d) nilai pengambilan keputusan yang cepat, (d) nilai pengendalian strategik, (e) nilai teknologi unggul.

### **3.4.3 Fasilitas Pembelajaran**

Menurut pendapat Dimiyati dan Mudjiono (2010:244) fasilitas belajar merupakan sarana dan prasarana pembelajaran. prasarana meliputi gedung sekolah, ruang belajar, lapangan olahraga, ruang ibadah, ruang kesenian dan peralatan olah raga. Sarana pembelajaran meliputi buku pelajaran, buku bacaan, alat dan fasilitas laboratorium sekolah dan berbagai media pembelajaran lain.

Adapun indikator yang digunakan untuk mendapatkan persepsi guru terhadap fasilitas pembelajaran harus bersifat (1) ekonomis, (2) praktis, (3) mudah, (4) fleksibel, (5) sesuai dengan tujuan.

### **3.4.4 Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB)**

Menurut Zainal (2007: 155) mengemukakan bahwa: “Pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu baik bagi prose pembelajaran dan profesionalisme tenaga kependidikan”. Berdasarkan hal tersebut tugas guru diatur berdasarkan Peraturan Menpan RB 16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) pada penelitian ini meliputi (1) kegiatan pengembangan diri terdiri dari (a) diklat fungsional dan (b) kegiatan korektif; (2) publikasi ilmiah terdiri dari (a) Publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif dan (b) Publikasi buku teks pelajaran; (3) karya inovatif terdiri dari pengembangan modifikasi atau penemuan.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional pada penelitian ini adalah penjelasan variabel penelitian yang lebih aplikatif dengan indikator-indikator pencapaiannya.

#### 3.5.1 Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan yang berkenaan dengan kemampuan guru dalam persiapan, pelaksanaan, dan pencapaian guru dalam melaksanakan interaksi belajar mengajar dikelas yang dimaksud kinerja guru pada penelitian ini adalah empat kompetensi yang harus dimiliki guru (1) kemampuan pedagogik, (2) kepribadian, (3) Sosial dan (4) Profesional.

Masing-masing indikator kinerja guru diukur dengan angket menggunakan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Lebih jelasnya, ruang lingkup kinerja guru dalam penelitian ini di paparkan pada Tabel 3.3. berikut:

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Variabel Kinerja Guru**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item Pertanyaan
Kinerja Guru	1.kemampuan pedagogik	a. Dapat memahami potensi-potensi peserta didik	1
		b. Dapat menguasai berbagai model, strategi pembelajaran melalui pemanfaatan ICT	2,3
		c. Dapat menilai dan membimbing kemajuan belajar peserta didik secara total	4,5
		d. Dapat menguasai prinsip dan proses pembelajaran	6
	2. kepribadian,	a. Dapat memiliki komitmen, kemauan tinggi dan memiliki rasa kasih sayang	7,8

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item Pertanyaan
		dalam melakukan tugasnya sebagai guru profesional b. Memiliki akhlak mulia dan rasa tanggung jawab yang kokoh dalam melaksanakan fungsinya sebagai guru	9,10
	3.Sosial,	a. Mampu memahami berbagai faktor yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pembelajaran b. Dapat mengerti berbagai faktor sosial-kultur dan ekonomi yang berpengaruh terhadap proses pendidikan peserta didik c. Mampu memahami pentingnya hubungan antara sekolah dengan orang tua dan tokoh masyarakat yang berpengaruh terhadap proses pendidikan anak di sekolah d. Dapat mengerti nilai-nilai dan norma-norma serta pendekatannya yang berlaku dan dijunjung tinggi oleh masyarakat	11 12 13 14,15
	4.Profesional.	a. Mampu menguasai substansi atau materi atau isi <i>teaching subject</i> atau mata pelajaran yang menjadi bidang keahlian b. Mampu menguasai <i>learning equipment</i> dan <i>learning resources</i> yang diperlukan dalam proses pembelajaran c. Mampu menguasai bagaimana mengolah <i>learning resources</i> dan lingkungan hidup sehingga dapat dipergunakan untuk mendukung proses pembelajaran d. Mampu menguasai bagaimana menerapkan teknologi informasi untuk menyusun rencana pelajaran yang mengemas isi, media teknologi dan <i>values</i> dalam setiap proses pembelajaran dalam upaya meningkatkan efektivitas belajar peserta didik	16 17 18 19,20

### 3.5.2 Budaya Sekolah

Secara operasional budaya sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah skor total yang diperoleh guru dan siswa dengan menggunakan angket yang isinya terdiri dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan persepsi guru dan siswa terhadap budaya sekolah. Adapun indikator budaya sekolah adalah (1) Nilai primer terdiri dari (a) nilai tujuan organisasi, (b) nilai pengambilan keputusan secara konsensus, (c) nilai keunggulan, (d) nilai kesatuan kepentingan, (e) nilai imbalan berdasarkan prestasi, (f) nilai empiris, (g) nilai keakraban, dan (h) nilai integritas. (2) Nilai sekunder terdiri dari (a) nilai yang berfokus pada pelayanan, (b) nilai pengendalian yang disiplin, (c) nilai kemandirian, (d) nilai pengambilan keputusan yang cepat, (d) nilai pengendalian strategik, (e) nilai teknologi unggul. Masing-masing indikator budaya sekolah diukur dengan angket menggunakan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Lebih jelasnya, ruang lingkup budaya sekolah dalam penelitian ini di paparkan pada Tabel 3.4.

**Tabel 3.4 Kisi-kisi Variabel Budaya Sekolah**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item Pertanyaan
Budaya Sekolah	Nilai-nilai budaya primer	a. Nilai tujuan organisasi	1,2
		b. Nilai pengambilan keputusan secara konsensus	3,4
		c. Nilai keunggulan	5,6
		d. Nilai kesatuan kepentingan	7
		e. Nilai imbalan berdasarkan prestasi	8
		f. Nilai empiris	9
		g. Nilai keakraban	10
		h. Nilai integritas	11
	Nilai-nilai budaya Sekunder	a. Nilai yang berfokus pada pelayanan	12,13
		b. Nilai pengendalian yang disiplin	14,15
		c. Nilai kemandirian	16
		d. Nilai pengambilan keputusan yang cepat	17
		e. Nilai pengendalian strategik	18
		f. Nilai teknologi unggul	19,20

### 3.5.3 Fasilitas Pembelajaran

Fasilitas belajar merupakan sarana dan prasarana pembelajaran. prasarana meliputi gedung sekolah, ruang belajar, lapangan olahraga, ruang ibadah, ruang kesenian dan peralatan olah raga. Sarana pembelajaran meliputi buku pelajaran, buku bacaan, alat dan fasilitas laboratorium sekolah dan berbagai media pembelajaran lain yang dimaksud dalam penelitian ini Fasilitas Pembelajaran yaitu segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat memudahkan terselenggaranya dalam proses belajar mengajar, misalnya dengan tersedianya tempat perlengkapan belajar di kelas, alat-alat peraga pengajaran, buku pelajaran, perpustakaan, berbagai perlengkapan pratikum laboratorium dan segala sesuatu yang menunjang terlaksananya proses belajar mengajar.

Adapun indikator yang digunakan untuk mendapatkan persepsi guru terhadap fasilitas pembelajaran harus bersifat (a) ekonomis, (b) praktis, (c) mudah, (d) fleksibel, (e) sesuai dengan tujuan. Masing-masing indikator fasilitas

pembelajaran guru diukur dengan angket menggunakan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Lebih jelasnya, ruang lingkup fasilitas pembelajaran dalam penelitian ini di paparkan pada Tabel 3.5. berikut:

**Tabel 3.5 Kisi-kisi Variabel Fasilitas Pembelajaran**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item Pertanyaan
Fasilitas Pembelajaran	1. Ekonomis	1. Kenyamanan ruangan/gedung sekolah	1,2
		2. Kenyamanan ruang kelas	3
	2. Praktis	1. Ketersediaan media dan alat peraga berkualitas	4
		2. Ketersediaan buku dan bahan ajar	5,6
	3. Mudah	1. Ketersediaan gedung perpustakaan	7,8
		2. Ketersediaan koleksi buku di perpustakaan	9,10
3. Ketersediaan laboratorium		11,12	
4. Ketersediaan alat laboratorium untuk praktek		13,14	
4. Fleksibel	1. Ketersediaan ruang penyalur bakat dan minat (kurikuler & ekstrakurikuler)	15	
5. Sesuai dengan tujuan	1. Layanan petugas gedung sekolah	16,17	
	2. Layanan petugas ruang kelas	18,19	
	3. Layanan petugas perpustakaan	20	

### 3.5.4 Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB)

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) pada penelitian ini adalah suatu program kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru untuk mencapai standar kompetensi profesi dan/atau meningkatkan kompetensi profesinya. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) pada penelitian ini meliputi (1) kegiatan pengembangan diri terdiri dari (a) diklat fungsional dan (b) kegiatan korektif; (2) publikasi ilmiah terdiri dari (a) Publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif dan (b) Publikasi buku teks pelajaran; (3) karya inovatif terdiri dari pengembangan modifikasi atau penemuan.

Masing-masing indikator program pengembangan keprofesian berkelanjutan diukur dengan angket menggunakan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Untuk lebih jelasnya, ruang lingkus pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam penelitian ini di paparkan pada Tabel 3.6 berikut:

**Tabel 3.6 Kisi-kisi Vaeiabel Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item Pertanyaan
Pengembangan keprofesian berkelanjutan	a. Diklat Fungsional	1. Mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh instansi terkait	1
		2. Berkontribusi baik ide maupun gagasan dalam pendidikan dan pelatihan	2
		3. Mengadakan evaluasi terhadap pendidikan dan pelatihan yang diikuti	3
		4. Mengimplementasikan hasil dari pendidikan dan pelatihan yang diikuti	4
	b. Kegiatan korektif	1. Guru mengikuti kegiatan lokakarya/KKG yang diadakan	5
		2. Guru memberikan ide/gagasan dalam penyusunan kurikulum pembelajaran	6
		3. Guru saling mengobservasi dan memberikan saran untuk perbaikan pembelajaran	7
		4. Melakukan identifikasi, investigasi dan membahas permasalahan yang dihadapi kelas/sekolah	8
		5. Guru memberikan ide/gagasan mengenai metode pembelajaran	9
		6. Guru mengembangkan kurikulum dan persiapan mengajar dengan menggunakan TIK	10
		7. Guru menambah wawasan mengenai materi pembelajaran yang diajarkan	11
	a. Publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif	1. Guru membuat karya tulis berupa laporan hasil penelitian pada bidang pendidikan	12
		2. Karya tulis yang dibuat diterbitkan pada majalah atau jurnal	13
		3. Guru membuat tulisan ilmiah populer dibidang pendidikan	14
		4. Tulisan ilmiah populer diterbitkan di jurnal	15

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item Pertanyaan
	b. Publikasi buku teks pelajaran	1. Guru membuat buku pelajaran/buku pengayaan , lembar kerja siswa dan/ pedoman guru	16
		2. Buku pelajaran / buku pengayaan, lembar kerja siswa dan/atau pedoman guru diterbitkan	17
	a. Pengembangan modifikasi atau penemuan	1. Guru membuat/menemukan teknologi tepat guna kompleks dan/atau sederhana	18
		2. Guru menciptakan/mengembangkan karya seni kompleks dan/atau sederhana	19
		3. Guru menciptakan/mengembangkan alat peraga pembelajaran kompleks dan/atau sederhana	20

### 3.6 Teknik dan Alat Pengumpul Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, memerlukan alat pengumpul data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian serta karakteristik sumber data yang bersangkutan. Dilihat dari permasalahan dan metode yang digunakan, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpul data sebagai berikut:

#### 3.6.1 Wawancara

Dalam pengumpulan data, langkah awal yang dilakukan peneliti yaitu melakukan wawancara. Menurut Akdon (2008:134) wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara yang digunakan oleh peneliti yaitu wawancara tidak terstruktur, menurut Sugiyono (2012: 197) wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Peneliti melakukan wawancara pada saat penelitian pendahuluan dengan tujuan

mendapatkan informasi awal, adapun hasil wawancara dapat dilihat pada Lampiran.

### **3.6.2 Angket (kuesioner)**

Teknik angket digunakan untuk memperoleh data pengukuran keempat variabel pada penelitian, yaitu kinerja guru, budaya sekolah, fasilitas pembelajaran, program pengembangan keprofesian berkelanjutan. Menurut Sugiyono (2010: 199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Teknik angket yang digunakan yaitu berupa pernyataan yang harus dipilih oleh responden yang menjadi sampel penelitian. Jenis angket tertutup menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban pilihan dengan bentuk checklist. Penggunaan lima alternatif jawaban dilakukan untuk menghindari keraguan responden dalam memilih alternatif jawaban antara kadang-kadang dengan jarang pada variabel kinerja guru, budaya sekolah, fasilitas pembelajaran, program pengembangan keprofesian berkelanjutan. Sedangkan untuk variabel konsep diri untuk menghindari keraguan responden pada alternatif tidak setuju dengan ragu-ragu.

### **3.6.3 Teknik Dokumentasi**

Teknik dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian ini dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dari berbagai risalah resmi yang terdapat di lokasi penelitian.

### 3.7 Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Validitas Instrumen

Agar dapat diperoleh data yang valid, instrumen atau alat untuk mengevaluasinya harus valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (ketepatan). Sebuah tes dikatakan memiliki validitas jika hasilnya sesuai dengan kriterium, dalam arti memiliki kesejajaran antara hasil tes tersebut dengan kriterium. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson dengan rumus:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana :

- $r_{hitung}$  = Koefisien korelasi instrument antara x dan y
- n = Jumlah sampel
- X = Skor variabel bebas
- Y = Skor variabel terikat

Setelah nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) diperoleh, kemudian nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  kaidah keputusan nya adalah sebagai berikut: Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat ukur atau instrument yang digunakan dalam penelitian dinyatakan tidak valid dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Adapun dalam pengolahan, pengujian, maupun analisis data untuk membuktikan tingkatb kevalidan alat ukur atau instrument di lakukan dengan menggunakan program SPSS 17. Jika instrument itu valid, maka di lihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut :

**Tabel 3.7 Daftar Interpretasi Nilai r (validitas instrumen)**

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup tinggi
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: Arikunto, (2004:147)

### 3.7.1.1. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada kinerja guru dapat dilihat dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan ketentuan apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada taraf signifikansi = 0.05 maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Hasil perhitungan secara lengkap validitas kinerja guru (Y) disajikan pada Tabel 3.8 berikut:

**Tabel 3.8 Hasil Perhitungan Validitas Kinerja Guru (Y)**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status	No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,357	0,329	Valid	11	0,298	0,329	Tidak Valid
2	0,344	0,329	Valid	12	0,558	0,329	Valid
3	0,758	0,329	Valid	13	0,313	0,329	Tidak Valid
4	0,134	0,329	Tidak Valid	14	0,761	0,329	Valid
5	0,578	0,329	Valid	15	0,621	0,329	Valid
6	0,537	0,329	Valid	16	0,663	0,329	Valid
7	0,232	0,329	Tidak Valid	17	0,557	0,329	Valid
8	0,749	0,329	Valid	18	0,639	0,329	Valid
9	0,700	0,329	Valid	19	0,528	0,329	Valid
10	0,596	0,329	Valid	20	0,444	0,329	Valid

Sumber: Data Primer

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.8 dari 20 butir pernyataan yang diajukan semuanya valid, sehingga semuanya dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

### 3.7.1.2. Hasil Uji Validitas Budaya Sekolah

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada budaya sekolah dapat dilihat dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan ketentuan apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada taraf signifikansi = 0.05 maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Hasil perhitungan secara lengkap validitas budaya sekolah ( $X_1$ ) disajikan pada Tabel 3.9 berikut:

**Tabel 3.9 Hasil Perhitungan Budaya Sekolah ( $X_1$ )**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status	No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,519	0,329	Valid	11	0,683	0,329	Valid
2	0,603	0,329	Valid	12	0,675	0,329	Valid
3	0,629	0,329	Valid	13	0,647	0,329	Valid
4	0,586	0,329	Valid	14	0,316	0,329	Tidak Valid
5	0,558	0,329	Valid	15	0,413	0,329	Valid
6	0,528	0,329	Valid	16	0,616	0,329	Valid
7	0,656	0,329	Valid	17	0,739	0,329	Valid
8	0,588	0,329	Valid	18	0,122	0,329	Tidak Valid
9	0,740	0,329	Valid	19	0,669	0,329	Valid
10	0,212	0,329	Tidak Valid	20	0,556	0,329	Valid

Sumber: Data Primer

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.9 dari 20 butir pernyataan yang diajukan semuanya valid, sehingga dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

### 3.7.1.3. Hasil Uji Validitas Fasilitas Pembelajaran

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada fasilitas pembelajaran dapat dilihat dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan ketentuan apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada taraf signifikansi = 0.05 maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Hasil perhitungan secara

lengkap validitas pada variabel fasilitas pembelajaran ( $X_2$ ) disajikan pada Tabel 3.10 berikut:

**Tabel 3.10 Hasil Perhitungan Fasilitas Pembelajaran ( $X_2$ )**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status	No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,497	0,329	Valid	11	0,707	0,329	Valid
2	0,639	0,329	Valid	12	0,728	0,329	Valid
3	0,250	0,329	Tidak Valid	13	0,599	0,329	Valid
4	0,542	0,329	Valid	14	0,633	0,329	Valid
5	0,221	0,329	Tidak Valid	15	0,427	0,329	Valid
6	0,163	0,329	Tidak Valid	16	0,603	0,329	Valid
7	0,714	0,329	Valid	17	0,840	0,329	Valid
8	0,657	0,329	Valid	18	0,271	0,329	Tidak Valid
9	0,776	0,329	Valid	19	0,684	0,329	Valid
10	0,718	0,329	Valid	20	0,563	0,329	Valid

Sumber: Data Primer

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.10 dari 20 butir pernyataan yang diajukan semuanya valid, sehingga semuanya dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

#### 3.7.1.4. Hasil Uji Validitas Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada program pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilihat dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan ketentuan apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada taraf signifikansi = 0.05 maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Hasil perhitungan secara lengkap validitas program pengembangan keprofesian berkelanjutan ( $X_3$ ) disajikan pada Tabel 3.11 berikut:

**Tabel 3.11 Hasil Perhitungan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (X3)**

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status	No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,251	0,329	Tidak Valid	11	0,596	0,329	Valid
2	0,484	0,329	Valid	12	0,612	0,329	Valid
3	0,594	0,329	Valid	13	0,301	0,329	Tidak Valid
4	0,465	0,329	Valid	14	0,142	0,329	Tidak Valid
5	0,495	0,329	Valid	15	0,633	0,329	Valid
6	0,577	0,329	Valid	16	0,590	0,329	Valid
7	0,116	0,329	Tidak Valid	17	0,685	0,329	Valid
8	0,695	0,329	Valid	18	0,621	0,329	Valid
9	0,634	0,329	Valid	19	0,232	0,329	Tidak Valid
10	0,727	0,329	Valid	20	0,495	0,329	Valid

Sumber: Data Primer

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.11 dari 20 butir pernyataan yang diajukan semuanya valid, sehingga semuanya dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Perhitungan untuk mencari harga reliabilitas instrumen didasarkan pada pendapat Arikunto (2008:109) yang menyatakan bahwa untuk menghitung reliabilitas dapat digunakan rumus *alpha*, yaitu:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

- r<sub>11</sub> = reliabilitas yang dicari  
 $\sum \sigma_i^2$  = jumlah varians skor tiap-tiap item  
 $\sigma_t^2$  = varians total

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 17 dengan model *Alpha Cronbach's* yang diukur berdasarkan skala *alpha cronbach's* 0 sampai 1.

Kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha, maka digunakan ukuran kemantapan alpha yang diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Alpha Cronbach's 0,00 sampai dengan 0,20 berarti kurang reliabel.
2. Nilai Alpha Cronbach's 0,21 sampai dengan 0,40 berarti agak reliabel.
3. Nilai Alpha Cronbach's 0,41 sampai dengan 0,60 berarti cukup reliabel.
4. Nilai Alpha Cronbach's 0,61 sampai dengan 0,80 berarti reliabel.
5. Nilai Alpha Cronbach's 0,81 sampai dengan 1,00 berarti sangat reliabel.

#### **3.7.2.1. Hasil Realibilitas Budaya Sekolah (X<sub>1</sub>)**

Pengujian reliabilitas angket budaya sekolah dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dari 20 butir soal pernyataan yang valid diperoleh koefisien reliabilitasnya sebesar 0,919 dapat dilihat pada Lampiran 13 dan angka 0,919 menunjukkan bahwa koefisien keterandalan butir pernyataan instrumen budaya sekolah reliable.

#### **3.7.2.2. Hasil Realibilitas Fasilitas Pembelajaran (X<sub>2</sub>)**

Pengujian reliabilitas angket fasilitas pembelajaran dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dari 20 butir soal pernyataan yang valid

diperoleh koefisien reliabilitasnya sebesar 0,926 dapat dilihat pada Lampiran 14 dan angka 0,926 menunjukkan bahwa koefisien keterandalan butir pernyataan instrumen fasilitas pembelajaran reliable.

### **3.7.2.3. Hasil Realibilitas Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (X3)**

Pengujian reliabilitas angket program pengembangan keprofesian berkelanjutan dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dari 20 butir soal pernyataan yang valid diperoleh koefisien reliabilitasnya sebesar 0,895 dapat dilihat pada Lampiran 15 dan angka 0,895 menunjukkan bahwa koefisien keterandalan butir pernyataan instrumen program pengembangan keprofesian berkelanjutan reliable.

### **3.7.2.4. Hasil Realibilitas Kinerja Guru (Y)**

Pengujian reliabilitas angket kinerja guru dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dari 20 butir soal pernyataan yang valid diperoleh koefisien reliabilitasnya sebesar 0,912 dapat dilihat pada Lampiran 16 dan angka 0,912 menunjukkan bahwa koefisien keterandalan butir pernyataan instrumen kinerja guru reliable.

### 3.8 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

#### 3.8.1 Uji Prasyarat Analisis Data

##### 3.8.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel Budaya Sekolah ( $X_1$ ), Fasilitas Pembelajaran ( $X_2$ ), Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan ( $X_3$ ), dan Kinerja Guru (Y). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer program SPSS. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *Kolmogrov-smirnov*, kriteriannya pengujian adalah terima  $H_0$  jika  $\text{sig} > \alpha = 0,05$ . Dan tolak  $H_0$  jika  $\text{sig} < \alpha = 0,05$ .

**Tabel 3.12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		kinerja_guru	budaya_guru	fasilitas_pemb elajaran	ppkb
N		36	36	36	36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	86.0000	84.4722	84.1389	87.8056
	Std. Deviation	7.93905	8.86240	9.27717	7.22622
Most Extreme Differences	Absolute	.204	.140	.153	.221
	Positive	.164	.097	.117	.128
	Negative	-.204	-.140	-.153	-.221
Kolmogorov-Smirnov Z		1.226	.841	.917	1.326
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099	.478	.369	.059

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Untuk mengetahui data berdistribusi normal dapat dilihat pada Tabel 3.12 diperoleh nilai signifikansi kinerja guru 0,099, budaya sekolah 0,478, fasilitas pembelajaran 0,369 dan program pengembangan profesi berkelanjutan 0,059. Nilai signifikansi keempat variabel semuanya lebih besar dari 0,05, maka dalam hal ini terima  $H_0$ . Sehingga data keempat variabel tersebut berdistribusi normal. Rangkuman hasil pengujian normalitas data penelitian.

**Tabel 3.13 Rangkuman Uji Normalitas**

Variabel	K – S	Sig.	Kriteria Uji	Kesimpulan
Budaya Sekolah ( $X_1$ )	0,841	0,478	Sig.>0,05 ( $H_0$ terima)	Normal
Fasilitas pembelajaran ( $X_2$ )	0,917	0,917	Sig.>0,05 ( $H_0$ terima)	Normal
Program pengembangan profesi berkelanjutan ( $X_3$ )	1,326	1,326	Sig.>0,05 ( $H_0$ terima)	Normal
Kinerja Guru (Y)	1,226	0,99	Sig.>0,05 ( $H_0$ terima)	Normal

Sumber : Data diolah tahun 2015

### 3.8.1.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel diperoleh dari populasi yang bervarians homogen ataukah tidak. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel bebas yang diteliti yaitu budaya sekolah ( $X_1$ ), fasilitas pembelajaran ( $X_2$ ), dan PPKB ( $X_3$ ). Uji analisis menggunakan *One Way Anova*. Dengan hipotesis  $H_0$  : varians populasi tidak homogen,  $H_a$  : varians populasi homogen. Kriteria uji, tolak  $H_0$  jika  $\text{sig} > 0,05$ . Hasil tes uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

**Tabel 3.14 Analisis Test of Homogeneity of Variances**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Budaya Sekolah	1,377	6	27	0,260
Fasilitas pembelajaran	2,173	6	27	0,077
PPKB	0,578	6	27	0,744

Berdasarkan hasil *test of homogeneity of variances* pada tabel di atas diperoleh: nilai signifikansi variabel budaya sekolah 0,260 , fasilitas pembelajaran 0,077 dan program pengembangan profesi berkelanjutan 0,744. Semua nilai signifikansi pada variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tolak  $H_0$ . Oleh sebab itu, sampel berasal dari populasi bervariasi homogen. Berdasarkan pengujian dapat disimpulkan bahwa ketiga data variabel bebas di atas diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi bervariasi homogen.

**Tabel 3.15 Rangkuman Uji Homogenitas**

Variabel	Sig (2-tailed)	Keputusan	Kesimpulan
Budaya Sekolah ( $X_1$ )	0,260	Sig.>0,05 ( $H_0$ terima)	Normal
Fasilitas pembelajaran ( $X_2$ )	0,077	Sig.>0,05 ( $H_0$ terima)	Normal
PPKB ( $X_3$ )	0,744	Sig.>0,05 ( $H_0$ terima)	Normal

Sumber : Data diolah tahun 2015

### 3.8.1.3 Uji Linieritas

Linieritas digunakan untuk melihat nilai *deviation from linearity*, uji asumsi linieritas garis regresi ini berkaitan dengan suatu pembuktian apakah model garis linier yang ditetapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak. Yaitu antara budaya sekolah ( $X_1$ ), fasilitas pembelajaran ( $X_2$ ), program pengembangan profesi berkelanjutan ( $X_3$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ). Kriteria pengujian ini adalah tolak  $H_0$  jika *significance deviation from linearity* lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dan menolak apabila sebaliknya. Sudarmanto (2005:135).

**Tabel 3.16 Rangkuman Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig.	Kriteria Uji	Kesimpulan
Budaya Sekolah (X <sub>1</sub> )	0,286	Sig.>0,05	Linier
Fasilitas pembelajaran (X <sub>2</sub> )	0,113	Sig.>0,05	Linier
PPKB (X <sub>3</sub> )	0,450	Sig.>0,05	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2015

Hasil pengolahan Tabel ANOVA diperoleh hasil perhitungan untuk semua variabel (nilai Sig.) pada *Deviation from Linearity* semuanya  $> 0,05$  dengan demikian maka  $H_0$  diterima yang menyatakan regresi berbentuk linier.

### 3.8.2 Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan statistik, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan data setiap variabel penelitian secara tunggal, yang terdiri atas variabel budaya sekolah, fasilitas pembelajaran dan program pengembangan profesi berkelanjutan. Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut.

Metode analisis data digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian agar dapat diinterpretasikan sehingga laporan yang dihasilkan mudah untuk dipahami. Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka pada analisis korelasi variabel yang akan dihubungkan cukup disebut dengan istilah variabel penelitian Sudarmanto (2005:2). Analisis korelasi tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel, yaitu antara budaya sekolah (X<sub>1</sub>), fasilitas pembelajaran (X<sub>2</sub>),

dan program pengembangan profesi berkelanjutan (X3), terhadap kinerja guru (Y).

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis yang dilakukan untuk menguji hubungan budaya sekolah, fasilitas pembelajaran, dan program pengembangan profesi berkelanjutan dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan teknik korelasi sederhana dan korelasi ganda, dengan tahapan sebagai berikut:

### **3.8.2.1 Uji Korelasi Parsial**

Penggunaan statistik korelasi parsial adalah untuk mencari persamaan korelasi dari variabel bebas atas variabel terikat. Perhitungan korelasi parsial juga bertujuan untuk melihat kecenderungan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dengan menggunakan program SPSS.

Uji ini digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial dengan menggunakan uji t. Pengambilan keputusan dilaksanakan berdasarkan perbandingan nilai nilai  $t_{hitung}$  masing-masing koefisien korelasi dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, ini berarti bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat yang diuji. Selain uji t, juga digunakan  $r^2$  untuk mengetahui nilai korelasi parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial yang dilakukan adalah dengan analisis regresi untuk mengetahui nilai koefisien korelasi,  $r^2$  dan dari analisa korelasi yang

dilakukan tersebut dapat diketahui pula  $t_{hitung}$  dengan rumus uji signifikansi korelasi *Product Moment*:

$$r_{hitung} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2010: 255)

Dimana :

- $r_{hitung}$  = Koefisien korelasi  
 N = Jumlah sampel  
 X = Skor variabel bebas  
 Y = Skor variabel terikat

Untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak, diuji dengan menggunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2010:259)

Hubungan X1, X2 dan X3 terhadap Y secara parsial (uji t)

- Ho :  $\rho = 0$ , artinya X1, X2 dan X3 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.
- Ha :  $\rho \neq 0$ , artinya X1, X2 dan X3 secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y.

Kaidah pengambilan keputusan:

- Jika  $\text{Sig } t_{hitung} > \text{Sig } t_{tabel}$  maka Ho ditolak
- Jika  $\text{Sig } t_{hitung} < \text{Sig } t_{tabel}$  maka Ha diterima.

### 3.8.2.2 Uji Korelasi Ganda

Uji korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y). Rumus korelasi pearson :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$  : Korelasi antara variabel X1 dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  : Korelasi Produk Moment antara X1 dengan Y

$r_{yx_2}$  : Korelasi Produk Moment antara X2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$  : Korelasi Produk Moment antara X1 dengan X2

Untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak digunakan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kemudian dilanjutkan menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika Sig F hitung > Sig F tabel maka Ho ditolak
- b. Jika Sig F hitung < Sig F tabel maka Ha diterima

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

Pada bab V ini akan dibahas mengenai kesimpulan dan saran dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Sekolah, Fasilitas Pembelajaran, dan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung”.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara budaya sekolah terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung
2. Terdapat pengaruh yang positif antara fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PPKB) terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung.
4. Terdapat pengaruh yang positif antara budaya sekolah, fasilitas pembelajaran dan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PPKB) secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung.

## **5.2 Implikasi**

Berdasarkan dari temuan penelitian dan kesimpulan di atas, maka implikasinya adalah sebagai berikut:

- 5.2.1 Adanya pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru maka akan berimplikasi pada kedisiplinan, dedikasi, tanggung jawab dan kemauan kuat untuk mengembangkan diri sehingga kinerja akan terus mengalami peningkatan, selain itu adanya dukungan dari lingkungan kerja sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi guru untuk dapat memaksimalkan kinerjanya
- 5.2.2 Adanya pengaruh fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru maka akan berimplikasi pada pencapaian hasil belajar peserta didik, di mana kegiatan pembelajaran dapat dilaksanakan dengan optimal, pembelajaran di lakukan dengan variatif , motivasi peserta didik dalam kegiatan pembelajaran semakin meningkat dan lain sebagainya
- 5.2.3 Adanya pengaruh program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PPKB) terhadap kinerja guru maka akan berimplikasi pada kompetensi dan keterampilan guru sehingga guru mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik serta dapat tercapainya tujuan sekolah secara cepat, efektif dan efisien.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian seperti diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

### **5.3.1 Saran untuk Guru**

Kepada guru agar dapat menumbuhkan mutu pembelajaran yang tinggi dan meningkatkan serta menciptakan disiplin yang baik pula, kesadaran menumbuhkan mutu pembelajaran tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) sehingga mampu meningkatkan kinerja guru secara terus menerus.

### **5.3.2 Saran untuk Kepala Sekolah**

Untuk meningkatkan mutu pembelajaran guru, kepala sekolah hendaknya membuat sebuah kebijakan yang tepat untuk melakukan kontrol dan evaluasi atas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru, memperbaiki dan menerapkan nilai-nilai budaya sekolah baik sehingga guru bisa dijadikan teladan bagi siswanya, sekolah melengkapi fasilitas pembelajaran sesuai dengan standar pendidikan sehingga pembelajaran berjalan lebih variatif dan memberikan motivasi Serta fasilitas kepada guru yang ingin melakukan pengembangan profesi berkelanjutan.

### **5.3.3 Saran untuk Dinas Pendidikan**

Memfasilitasi dan memberikan dukungan kepada kegiatan profesi seperti MGMP dan MKKS, sehingga secara intensif guru dapat meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilan, dan analisis dan pemetaan kebutuhan sekolah dalam kebijakannya dan memberikan dukungan yang baik dengan memberikan perhatian baik moral maupun material sehingga dapat mengoptimalkan kegiatan pembelajaran di sekolah-sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta : PT Rineka Cipta
- ..... 2008. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- ..... 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Daryanto. 2006. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta : Gaya Media
- Dimiyati, dkk. 2010. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung:Rosda Karya
- ..... 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- ..... 2011. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara
- ..... 2012. *Manajemen Paud*. Bandung : Rosda
- Nasution. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Bina Aksara
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Peraturan Menpan RB Nomor 16/2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit
- Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

- Riduwan. 2010. *Metodologi dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya*. Bandung : Pustaka Setia
- Standar Kompetensi Guru Direktorat Tenaga Kependidikan 2003
- Sukmadinata. 2006. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah, Konsep Prinsip dan Instrumen*. Bandung : Refika Aditama
- Sukmalana, Soelaiman. 2003. *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sudarmanto, R Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Undang-Undang RI Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Zainal, Aqib. 2007. *Penelitian Tindakan Kelas untuk Guru*. Bandung : Yrama Wijaya
- Zamroni. 2011. *Pendidikan demokrasi pada masyarakat multikultural*. Yogyakarta: Penerbit Ombak