

**HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU DENGAN KEPUASAN KERJA
GURU SMA NEGERI 3 TANGERANG**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam

Disusun Oleh :

SAADIH
NIM: 99414545

**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2006

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Saadih

NIM : 99414545

Jurusan : Pendidikan Agama Islam

Fakultas : Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya dalam skripsi saya ini (tidak terdapat karya yang diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi) dan skripsi saya ini adalah asli hasil karya penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain.

Yogyakarta, 26 Agustus 2006

Menyatakan



Saadih

NIM : 99414545

Drs. Ichsan, M.Pd
Dosen Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
NOTA DINAS PEMBIMBING
Hal : Skripsi

Saudara Saadiah

Kepada Yth :

Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengoreksi dan menyarankan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Saadiah
N I M : 99414545
Judul : **“Hubungan Antara Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Dengan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 3 Tangerang”**

sudah dapat diajukan kepada Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai bagian dari syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Pendidikan Islam.

Bersama ini kami ajukan skripsi tersebut untuk diterima selayaknya dan mengharap agar segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 30 Agustus 2006
Pembimbing,



Drs. Ichsan, M. Pd
NIP: 150256867

Drs. Nur Munajat, M.Si
Dosen Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS KONSULTAN

Hal : Skripsi
Saudara Saadiah
Lamp. : 7 eksemplar

Kepada Yth.
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah membaca , meneliti , memberi petunjuk serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Saadiah
NIM : 99414545
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Tarbiyah
Judul : HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DENGAN
KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI 3
TANGERANG

telah dapat diajukan kepada Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 27 September 2006

Konsultan,



Drs. Nur Munajat, M.Si.
NIP.150295878



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH

Jln. Laksda Adisucipto Yogyakarta 55281, Telp. : 513056, Fax. : 519734

PENGESAHAN

Nomor : UIN.2 /DT/PP.01.1/90/2006

Skripsi dengan judul : **HUBUNGAN ANTARA PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI 3 TANGERANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

SAADIH
NIM : 99414545

Telah dimunaqosyahkan pada :
Hari Sabtu tanggal 9 September 2006 dengan Nilai **B**-
dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

Drs. Sarjono, M.Si.
NIP. 150200842

Pembimbing Skripsi

Sekretaris Sidang

Karwadi, M.Ag.
NIP. 150289582

Drs. Ichsan, M.Pd.
NIP. 150256867

Penguji I

Drs. Moch. Fuad
NIP. 150234516

Penguji II

Drs. Nur Munajat, M.Si.
NIP. 150295878

Yogyakarta, 02 Desember 2006

DEKAN
Drs. H. Rahmat, M.Pd.
NIP. 150037930

MOTTO



هل جزاء الإحسان إلا الإحسان. (الرحمن: ٦٠)

“Tidak ada kebaikan dibalas dengan kebaikan (pula)”.

(Q.S. Al- Maidah: 60)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA	
Nomor :	/Th:
Tanggal:	DEC 2006

HALAMAN PERSEMBAHAN



*Skripsi Ini Kupersembahkan Kepada :
"Almamaterku Tercinta,
Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله نعمه ونستعينه ونستغفره ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ومنسيات أعمالنا من يهد الله فلا مضل له ومن يضل فلا هادي له. أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمداً رسول الله. أما بعد:

Alhamdulillah wa syukurillah, puji syukur bagi Allah SWT yang telah memberi nikmat dan rahmat-Nya yang tak terhingga pada makhluk-Nya, begitu pula dengan limpahan kasih sayang dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis tidak merasa kuasa untuk menyelesaikannya selain dari berbagai pihak yang telah memberikan bantuan hingga terwujudnya skripsi ini. Berkenaan dengan hal tersebut, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Drs. H. Rahmat, M.Pd., Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Drs. Sarjono, M.Si. dan Bapak Karwadi, M.Ag, selaku ketua dan sekretaris jurusan Pendidikan Agama Islam.

3. Bapak Drs. Ichsan, M. Pd., selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Mahmud Arief, M.Ag., selaku Penasehat Akademik, yang turut berperan dalam memberikan nasehat dan arahnya dalam melancarkan penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah rela, ridho dan ikhlas dalam memberikan cakrawala ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis untuk menuju masa depan yang lebih cerah.
6. Karyawan di lingkungan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah banyak memberikan bantuan, terutama selama proses penulisan skripsi ini.
7. Bapak Drs. Tata Suandana selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Tangerang dan Bapak Bahri, S.Pd selaku Wakil Kepala Urusan Kurikulum beserta segenap dewan guru yang telah memberikan informasi yang dapat menunjang terselesaikannya skripsi ini sampai akhir.
8. Bapak Dan Ibunda tercinta, yang dengan kasih sayang mereka untuk memberikan segenap seluruh jiwa raganya untuk dapat meninggikan derajat anaknya menjadi anak yang berguna bagi keluarga, serta adiknya yang selalu mengingatkanku dalam riang canda serta duka dalam keluarga.
9. Teman-teman asrama Keluarga Mahasiswa Jakarta (KMJ) Yogyakarta, ketua KMJ dari angkatan '99 sampai dengan angkatan 2006, Abang Mukhlis dan Mpo Retno, yang telah memberikan dorongan moril dan

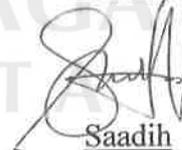
materiilnya, zainal arifin sahabat yang selalu memberikan motivasi untuk tegar dalam menjalani hidup ini, Deni Asmar sahabat yang selalu memberikan motivasi hidup untuk selalu kembali mengingat Allah SWT, Omplay, Ichsan Maulana, Yudha, Nur Salim, Gilang, Aziz,Uki, Eqi, dan seluruh alumni KMJ, terima kasih atas keharmonisan persahabatan kita dan banyak sekali kenangan dan pengalaman yang penulis dapatkan sehingga penulis dapat termotivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

10. Teman-teman seperjuangan kelas PAI-3 Angkatan '99 yang telah memberikan motivasi serta pengalaman yang berarti yang penulis dapatkan di kelas, semoga persahabatan kita selalu terjalin selamanya.
11. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tak dapat disebutkan satu persatu.

Mudah-mudahan dengan beragam bantuan dan partisipasi yang telah memberikan banyak pihak sebagaimana tersebut di atas, merupakan bagian amal sholeh yang senantiasa diridhoi oleh Allah SWT. Amin.

Yogyakarta, 02 Juli 2006

Penulis



Saadiah

NIM: 99414545

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS KONSULTAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
D. Hipotesis.....	6
E. Metode Penelitian.....	7
F. Telaah Pustaka.....	14
G. Kerangka Teori.....	16
H. Sistematika Pembahasan.....	31

BAB II : GAMBARAN UMUM SMA NEGERI 3 TANGERANG

A. Letak Geografis.....	34
B. Sejarah SMA Negeri 3 Tangerang.....	34
C. Struktur Organisasi.....	37
D. Sarana dan Prasarana.....	42
E. Keadaan Guru.....	44
F. Keadaan Karyawan.....	48
G. Keadaan Siswa.....	49

BAB III : PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DAN KEPUASAN KERJA

A. Pengembangan Kompetensi Profesional Guru.....	53
1. Hasil Data Tentang Pengembangan Kompetensi Profesional Guru.....	53
a) Uji Validitas Instrumen.....	53
b) Uji Reliabilitas	54
2. Hasil Data Tentang Kepuasan Kerja.....	54
a) Uji Validitas.....	54
b) Uji Reliabilitas.....	55
3. Deskripsi Data Variabel Pengembangan Kompetensi Profesional Guru.....	56
a. Data Frekuensi Indikator Pengembangan Internal (Item Soal Nomor 1,2,3,5,6,7,10,11).....	56
b. Data Frekuensi Indikator Pengembangan Eksternal (Item Soal Nomor 4,8,9,12,13).....	59

c. Distribusi Data Pengembangan Kompetensi Profesional Guru.....	60
B. Kepuasan Kerja Guru.....	62
1. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Guru.....	62
a) Data Frekuensi Indikator Kepuasan Psikologis (Item Nomor 1,3,4,5,6,7,12).....	62
b) Data Frekuensi Indikator Kepuasan Sosiologis (Item Nomor 2,8,9,10,11).....	63
2. Distribusi Data Kepuasan Kerja Guru.....	65
C. Analisis Korelasi Antara Pengembangan Kompetensi Profesional Guru dengan Kepuasan Kerja.....	66
BAB IV : PENUTUP	
A. Simpulan.....	70
B. Saran-saran.....	72
C. Kata Penutup.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel I	: Sarana dan Prasarana SMA Negeri 3 Tangerang	42
Tabel II	: Guru Berdasarkan Bidang Studi dan Status Pendidikan	45
Tabel III	: Daftar Nama Guru SMA Negeri 3 Tangerang	45
Tabel IV	: Data Karyawan SMA Negeri 3 Tangerang	48
Tabel V	: Jumlah Siswa SMA Negeri 3 Tangerang	50
Tabel VI	: Jumlah Siswa Kelas I.....	50
Tabel VII	: Jumlah siswa kelas II.....	51
Tabel VIII	: Jumlah siswa kelas III.....	51
Tabel IX	: Hasil Uji Validitas Tentang Pengembangan Kompetensi Profesional Guru (X).....	53
Tabel X	: Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir Item Soal Kepuasan Kerja Guru (Y)	55
Tabel XI	: Data frekuensi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru, Indikator pengembangan Internal (Item Nomor 1,2,3,5,6,7,10,11 Variabel X).....	58
Tabel XII	: Data Frekuensi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru, Indikator Pengembangan Eksternal (Item Nomor 4,8,9,12,13 Variabel X).....	59
Tabel XIII	: Data Distribusi Frekuensi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru.....	61
Tabel XIV	: Distribusi Frekuensi Indikator Adanya Kepuasan Psikologis	

	(Item Nomor 1,3,4,5,6,7,12 Variabel Y).....	62
Tabel XV	: Distribusi Frekuensi Indikator Adanya Kepuasan Sosiologis (Item Nomor 2,8,9,10,11 Variabel Y).....	64
Tabel XVI	: Distribusi Frekuensi kepuasan Kerja Guru.....	65



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

SAADIH. Hubungan antara pengembangan kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri 3 Tangerang. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2006.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap ada tidaknya hubungan antara pengembangan kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja guru di SMA Negeri 3 Tangerang.

Populasi penelitian ini adalah guru SMA Negeri 3 Tangerang sebanyak 57 guru. Ukuran sampel ditentukan berdasarkan pendapat Suharsimi Arikunto yaitu apabila jumlah sampel kurang dari seratus maka diambil semua. Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket, observasi, dokumentasi dan wawancara. Analisis instrumen meliputi analisis validitas dan reliabilitas. Hasil analisis validitas menunjukkan dari 42 butir angket soal tentang pengembangan kompetensi profesional guru menunjukkan semua soal terbukti valid dan 42 butir angket tentang kepuasan kerja guru juga menunjukkan semua soal terbukti valid. Sedangkan hasil analisis reliabilitas angket tentang pengembangan kompetensi profesional guru sebesar 0,7315 dan hasil analisis reliabilitas angket tentang kepuasan kerja guru sebesar 0,7774. dan keduanya dinyatakan reliabel. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dan analisis korelasi *product moment*.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) pengembangan kompetensi profesional guru SMA Negeri 3 Tangerang pada kategori cukup tinggi. 2) Kepuasan kerja guru SMA Negeri 3 Tangerang berada pada kategori tinggi. 3) Ada hubungan positif yang signifikan antara pengembangan kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri 3 Tangerang. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan kompetensi profesional guru, semakin tinggi pula kepuasan kerja guru di SMA Negeri 3 Tangerang. Demikian pula sebaliknya.

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah seorang yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang dapat memudahkan dalam melaksanakan perannya membimbing dan mendidik anak didiknya. Ia harus sanggup menilai dirinya sendiri tanpa berlebihan, sanggup berkomunikasi dan dapat bekerja sama dengan orang lain. Selain itu perlu diperhatikan pula dalam hal mana ia memiliki kemampuan dan kelemahan.¹ Dalam filsafat pendidikan Islam yang dimaksud dengan guru adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaan, mampu melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah, sebagai khalifah dimuka bumi, juga sebagai makhluk sosial dan individu yang sanggup berdiri sendiri.²

Mutu pendidikan yang dihasilkan tidak bisa terlepas dari peran guru sebagai tenaga profesional dalam pendidikan. Karena itulah guru dituntut untuk memiliki kompetensi profesional yang optimal, baik dalam pengetahuan, keterampilan maupun sikap. Berkaitan dengan hal tersebut, Oemar Hamalik berpendapat bahwa proses belajar dan hasil belajar para peserta didik bukan hanya ditentukan oleh sekolah, pola struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi

¹ Zakiah Darajat dkk, *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*, (Jakarta, Bumi Aksara 1995) Cet. I, hal. 266

² H. Hamdani Ihsan, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung, CV. Pustaka Setia, 1998), hal. 93.

ditentukan atau bahkan sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang membimbing mereka.³

Sejalan dengan pendapat di atas, secara eksplisit kompetensi bagi guru-guru Indonesia telah dirumuskan oleh Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan sebagai berikut:

1. Menguasai landasan-landasan pendidikan.
2. Menguasai bahan pelajaran.
3. Kemampuan mengelola program belajar mengajar.
4. Kemampuan mengelola kelas.
5. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar.
6. Kemampuan mengelola media dan sumber belajar.
7. Menilai hasil belajar (prestasi siswa).
8. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan (konseling)
9. Memahami prinsip-prinsip dan hasil-hasil penelitian untuk keperluan pengajaran.
10. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan.⁴

Kompetensi profesional benar-benar harus dimiliki oleh seorang guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian guru mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Betapapun besarnya tanggung jawab yang dipikul oleh guru, hal ini tidak menimbulkan beban berat bagi guru. Karena dengan adanya upaya pengembangan kompetensi profesional yang dimilikinya, baik oleh guru sendiri maupun lembaga, dapat memberikan makna tersendiri. Dalam arti guru dapat merasakan adanya kepuasan tersendiri yang diperoleh dari hasil pengembangan kompetensi profesionalnya itu.

³ Oemar Hamalik, *Pendidikan guru: Konsep, Kurikulum dan Strategi*, (Bandung, Pustaka Martiana, 1983) hal. 19

⁴ Drs. Piet A. Sahertian dan Dra. Ida Aleida Sahertian, *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Program Inservice Education*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), cet. II, hal. 5

Adapun faktor-faktor yang terlibat dalam kepuasan kerja tersebut dicapai oleh guru melalui upaya pembinaan dan pengembangan kompetensi profesional yang telah dimilikinya.⁵

Mengenai upaya pengembangan kompetensi profesional guru ditegaskan dalam kode etik guru Indonesia, sebagai berikut; guru secara sendiri-sendiri dan atau secara bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya. Dalam uraian lebih lanjut dikatakan guru melanjutkan studinya dengan:

- a. Membaca buku.
- b. Mengikuti workshop atau seminar, konferensi dan pertemuan-pertemuan pendidikan dan keilmuan lainnya.
- c. Mengikuti penataran.
- d. Mengadakan kegiatan-kegiatan penelitian.⁶

Pengembangan kompetensi profesional guru dilakukan agar guru selalu memiliki sikap terbuka dan mengikuti perkembangan dalam bidang pendidikan. Di mana pada dasarnya pengembangan kompetensi profesional yang dilakukan adalah untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan merubah sikap yang dapat membangkitkan semangat untuk bekerja. Juga untuk mencapai efisiensi kerja serta mencapai kepuasan kerja bagi para guru.

Pengembangan kompetensi profesional guru ini pada hakekatnya ditujukan untuk memenuhi dua harapan, yaitu *pertama* bantuan individu terhadap sistem sekolah. Dalam artian bahwa dengan dilaksanakannya pengembangan

⁵ L. Mulyana (Pentj), *Stress dan Kepuasan Kerja*, (Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo, 1985) cet. I, hlm. 46

⁶ Drs. Ngalm Purwanto, M.P., *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: CV. Remaja Karya, 1987), cet. I, hal.174

kompetensi profesional guru diharapkan para guru memiliki wawasan yang lebih luas dan lebih meningkat dalam kemampuan dan kecakapannya dibidang pendidikan dan pengajaran. Sehingga dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi sekolah dan memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Sedangkan harapan *kedua* adalah penghargaan material dan emosional. Yaitu bahwa pengembangan kompetensi profesional guru diharapkan dapat meningkatkan status atau kedudukan guru dalam mengajar. Sehingga guru memperoleh penghargaan dalam bentuk material serta tercapainya kepuasan dalam bekerja sebagai wujud emosionalnya. Di mana hal tersebut dapat menggambarkan perasaan yang menyenangkan dan memuaskan bagi guru.

Maka sangat tepat apabila guru dalam rangka untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam bertugas itu diimbangi dengan kegiatan pengembangan kompetensi profesional guru yang berakhir pada semangat dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa. Dalam hal ini SMA Negeri 3 Tangerang guna meningkatkan kualitas dan kreatifitas dalam proses belajar mengajar, tergerak untuk melakukan perbaikan.

Dari uraian di atas maka penulis tergerak untuk meneliti seberapa jauh tingkat kepuasan kerja guru, khususnya guru Pendidikan Agama Islam (PAI) terhadap pengembangan kompetensi profesionalnya dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan sekolah SMA Negeri 3 Tangerang.

B. Rumusan Masalah

Untuk memfokuskan dan memperjelas bahasan dalam penulisan skripsi ini maka perlu adanya rumusan masalah pengembangan kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri 3 Tangerang adalah sebagai berikut:

1. Adakah kepuasan kerja bagi guru Pendidikan Agama Islam dan guru umum dengan dilaksanakannya kegiatan pengembangan kompetensi profesional guru ?
2. Bagaimana pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi profesional guru, baik secara individu maupun lembaga tersebut?
3. Apakah terdapat korelasi yang positif antara pengembangan kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam SMA Negeri 3 Tangerang?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penyusunan skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengadakan penelitian dan penyelidikan yang obyektif mengenai pengembangan kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja guru terutama guru agama Islam.
- b. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang tingkat kepuasan kerja guru umum dan guru agama Islam SMA Negeri 3 Tangerang dengan adanya pengembangan kompetensi profesional guru.

- c. Untuk mengadakan kajian yang mendalam mengenai hubungan pengembangan kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja guru umum dan guru agama Islam di SMA Negeri 3 Tangerang .

2. Kegunaan Penelitian.

- a. Memberikan sumbangan pemikiran kepada para tenaga pengajar, terutama di bidang pendidikan, dengan harapan agar guru dapat meningkatkan kompetensinya pada bidang pendidikan masing-masing.
- b. Sebagai bahan pengetahuan bagi penulis terutama pengalaman di bidang karya ilmiah sehingga hal ini pada gilirannya dapat memberikan rangsangan bagi penulis untuk belajar lebih baik dalam hal pembuatan karya ilmiah.
- c. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian dan pembahasan lebih lanjut seputar hubungan pengembangan kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja guru umum dan guru agama Islam.

D. Hipotesis

Pengertian hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁷

Adapun hipotesis yang akan diajukan adalah:

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktek*, (Jakarta, Rineka Cipta, , 2002) , cet.XII, hal. 64

H_a : Terdapat korelasi positif yang signifikan antara pengembangan kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja guru di SMA Negeri 3 Tangerang.

H_o : Tidak ada korelasi positif yang signifikan antara pengembangan kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja guru di SMA Negeri 3 Tangerang.

E. Metode Penelitian

1. Populasi Penelitian.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.⁸ Adapun populasi penelitian pada penelitian ini adalah guru SMA Negeri 3 Tangerang yang berjumlah 57 guru.

2. Metode Pengumpulan data.

Untuk mendapatkan data yang sesuai dengan pokok permasalahan yang diteliti, maka harus menggunakan beberapa metode pengumpulan data, di mana satu sama yang lainnya saling melengkapi, yaitu:

- a. Observasi, dalam hal ini penulis mengunjungi SMA Negeri 3 Tangerang dalam rangka mencari data tentang pengembangan kompetensi guru dan metode pengembangan kompetensi guru-guru tersebut. Selain itu juga digunakan untuk mencari data tentang situasi dan kondisi SMA negeri 3 Tangerang, antara lain berupa letak geografis, sarana dan prasarana yang dimiliki dan letak gedung SMA negeri 3 Tangerang.

⁸ *Ibid*, hal.108

- b. Angket, digunakan untuk memperoleh data atau informasi dari guru dengan mengajukan pertanyaan mengenai pengembangan kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja guru umum dan guru agama Islam di SMA Negeri 3 Tangerang. Angket yang diberikan bersifat tertutup, maksudnya dalam pengisian angket tersebut responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.
 - c. Wawancara, adapun wawancara yang dipakai dalam penelitian ini adalah wawancara terpimpin, yaitu wawancara yang dilakukan oleh pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci. Metode ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan gambaran umum dan keadaan sekolah serta pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional guru.
 - d. Dokumentasi, yaitu digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah berdirinya SMA Negeri 3 Tangerang, struktur organisasi, keadaan guru, siswa, karyawan serta sarana dan prasarana sekolah.
- 3. Instrumen Penelitian**
- a. Pembuatan instrumen penelitian
salah satu alat pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket tersebut memuat dua variabel, yaitu variabel X (Pengembangan Kompetensi Profesional Guru) dan variabel Y (Kepuasan Kerja).

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Jadi uji reliabilitas yaitu suatu tes terhadap suatu alat ukur sehingga dapat dipercaya untuk mengukur suatu gejala. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan adalah rumus *alfa cronbach* yaitu:

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

keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas tes.

n = Banyaknya butir item yang dikeluarkan dalam tes.

1 = Bilangan konstan

$\sum S_i^2$ = Jumlah varian skor dari tiap-tiap butir.

S_t^2 = Varian total.¹⁰

4. Metode Analisis Data.

Metode analisis data menggunakan metode analisis korelasional dengan rumus product moment, dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif yaitu metode yang digunakan terhadap satu data yang telah dikumpulkan kemudian disusun, dijelaskan dan selanjutnya dianalisis.¹¹

a. Analisis *Univariant*

¹⁰ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000) cet. III, hal. 208

¹¹ Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito, 1982) hal. 40

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian. Dalam hal ini variabel penelitiannya adalah pengembangan kompetensi profesional guru dan kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam SMA Negeri 3 Tangerang. Rumus statistik yang digunakan adalah:

1) Mencari *Mean* (rata-rata hitung)

Penghitungan *Mean*.¹²

$$M = \frac{\sum fx}{\sum N}$$

Diketahui $\sum fx$: Jumlah Nilai

$\sum N$: Jumlah Individu

M : Mean

2) Mencari Standar Deviasi

Rumusnya adalah:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N}} \text{ atau}$$

$$SD = i \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N}\right)^2}$$

ket:

SD = Standar Deviasi

i = Kelas interval

¹² *Ibid*, hal. 140

$\sum fx^2$ = Jumlah hasil perkalian antara frekuensi masing-masing interval dengan x^2

N = Number of cases.¹³

- 3) Mengubah skor menjadi norma relatif skala dari masing-masing variabel ke dalam skala lima¹⁴ sebagai berikut:

b. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan analisis korelasi product moment guna mengetahui ada tidaknya hubungan antara pengembangan kompetensi profesional dengan kepuasan kerja guru. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{\sum x'y' - (C_x)(C_y)}{(SD_x)(SD_y)}$$

keterangan:

$\sum x'y'$ = Jumlah hasil perkalian silang antara sel (f) dengan x' dan y'

C_x = Nilai korelasi pada variabel X yang

dapat dicari dengan rumus: $C_x = \frac{\sum fx}{N}$

¹³ Anas Sudijono, *pengantar Statistik.*, hal. 162

¹⁴ Wayan Nurkancana dan Sumartana, *Evaluasi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1986), hal. 89

C_y = Nilai korelasi pada variabel X yang
dapat dicari dengan rumus: $C_y = \frac{\sum .fy}{N}$

SD_x = Deviasi standar skor X dalam arti tiap
skor sebagai 1 unit (di mana i-1)

SD_y = Deviasi standar skor X dalam arti tiap
skor sebagai 1 unit (di mana i-1)¹⁵

F. Telaah Pusaka

Dalam telaah pustaka ini penulis hanya menegaskan bahwa kaitannya dengan judul yang diangkat dalam skripsi ini belum ada dalam skripsi lain maupun karya tulis lainnya yang mengangkat tentang hubungan antara pengembangan kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri 3 Tangerang walaupun ada itu hanya mengangkat tentang profesionlisme guru yang berkaitan dengan masalah lain. Seperti: Ali Gufron yang mengangkat mengenai “Profesionalisme Guru Agama Islam dalam Pelaksanaan Pengajaran PAI di Sekolah Umum (Suatu telaah Teoritis)”, pembahasan skripsi tersebut belum menyentuh kaitannya dengan pengebangan kompetensi profesional dengan kepuasan kerja guru.

Dalam penelitian literatur ini menggunakan berbagai teori yang dapat dijadikan landasan dan acuan dasar di dalam pengembangan penulisan skripsi ini. Teori-teori tersebut diambil dalam berbagai referensi, seperti buku;

¹⁵ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali, 1987), cet. I, hal.220

Profil pendidikan profesional karya Piet A. Sahertian. Buku ini merupakan buku acuan pokok pertama yang menguraikan tentang persyaratan pokok seorang guru dapat dikatakan profesional, serta tugas-tugas yang berkaitan dengan profesionalitas seorang guru dengan berbagai kompetensi yang harus dimilikinya, juga diuraikan tentang upaya pengembangan profesionalisme guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang dikelolanya. Juga bukunya tentang *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, yang membahas tentang manusia sebagai insan organisasional dengan secara khusus mencoba mengungkapkan faktor-faktor motivasional dalam kehidupan berkarya seseorang, terlepas dari bidang apa yang ditekuninya. Dalam buku ini juga dijelaskan bahwa prestasi kerja seseorang dalam organisasi sangat tergantung pada motivasinya.

Selain itu agar penulisan skripsi ini terfokus dan sesuai dengan tema yang diangkat, penulis melengkapinya dengan buku-buku yang berkaitan dengan kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja, seperti buku; *Menjadi Guru Profesional* karya Moh. Uzer Usman, di dalamnya banyak diuraikan mengenai standar kompetensi dan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* karya Oemar Hamalik, yang berisi tentang pendidikan terhadap guru adalah salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mencetak guru yang profesional. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh faktor guru. Penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenjang dan semua satuan pendidikan ditentukan oleh faktor guru.

Dari beberapa literatur buku tersebut di atas mempunyai persamaan dalam rangka meningkatkan profesional guru, begitu pula dengan teori motivasi. Dalam skripsi ini penulis mencoba mengkorelasikan antara pengembangan kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja, tentunya dengan mengacu pada literatur yang ada.

G. Kerangka Teori

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Berbagai rumusan tentang pengertian kepuasan kerja telah banyak dikemukakan oleh banyak ahli. Dan mengenai kepuasan kerja ini dalam beberapa literatur dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan realisasi emosional terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan masalah ini bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Mengenai batasan atau definisi kepuasan kerja menurut Moh. As'ad belum ada keseragaman. Walaupun demikian sebenarnya tidaklah terdapat perbedaan yang prinsipial dari padanya. Menurut Wexley & Yulk yang disebut kepuasan

kerja adalah “*is the way an employee feels about his or her job*”. Ini berarti kepuasan kerja sebagai “perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”. Ada yang memberi batasan sebagai “positif emotional state”.¹⁶

Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan kondisi psikologis seseorang. Di mana kepuasan kerja ini akan didapatkan seseorang baik dari pekerjaan itu sendiri maupun dari lingkungan pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa : “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.”¹⁷

Dari pendapat tersebut penulis berasumsi bahwa kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Jadi secara lebih jelas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Sikap seseorang itu melingkupi seluruh potensi psikologis seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja bisa tampak secara nyata atau tidak tampak, keyakinan akan adanya kepuasan kerja pada diri seseorang dapat terwujud dari hasil pekerjaan yang dilakukan.

¹⁶ Drs. Moh. As'ad, S.U, Psi, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1987), hal.105

¹⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 1988) , Cet. II, hal, 193-194

2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada pengertian kepuasan kerja, dikembangkan beberapa teori tentang kepuasan kerja, antara lain:

a. Teori Ketidak-sesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dipelopori oleh Porter sebagaimana mengemukakan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.¹⁸ Selanjutnya menurut Locke kepuasan atau ketidak-puasan dengan jumlah aspek tertentu tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara *should be* (*expectation, needs and values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah tercapai.¹⁹ Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah *standard minimum* sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidak puasannya seseorang terhadap pekerjaannya.

¹⁸Drs. Moh. As'ad, *Op. Cit.* hal. 106

¹⁹ *Ibid*, hal.106

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*).

Teori ini menyatakan bahwa pegawai cenderung memputus-asakan kelayakan dengan membandingkan masukan dan imbalan yang diperoleh orang lain yang relevan dengan dirinya. Orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ada keadilan atau tidak terhadap suatu situasi. Teori ini menyangkut persepsi seseorang tentang perlakuan yang diterimanya dari orang lain. Biasanya seseorang akan mengatakan bahwa dirinya diperlakukan dengan adil apabila perlakuan itu menguntungkan. Sebaliknya dia akan cenderung mengatakan bahwa dia tidak diperlakukan tidak adil apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan.²⁰

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seseorang biasanya menggunakan tiga kategori referensi, yaitu *orang lain*, yaitu membandingkan dirinya dengan orang lain yang hierarki tugas dan pekerjaannya sama. Bila tidak ada perlakuan yang sama maka di dalamnya terdapat ketidakadilan. *Sistem yang berlaku*, sistem ini biasanya menyangkut seluruh segi kehidupan organisasional. Teori keadilan menyoroti semua komponen itu, meskipun biasanya perhatian utama diberikan pada sistem pengupahan dan penggajian. *Diri sendiri sebagai pembanding*, setiap orang memasuki organisasi sebagai tempat “mengadu nasib” dengan berbagai hal yang pada mulanya bersifat “ego sentris”. Artinya, setiap orang mempunyai persepsi tertentu tentang dirinya yang tercermin dari berbagai sudut seperti: filsafat hidupnya, latar belakang sosialnya. Faktor-faktor itulah yang turut menentukan jenis

²⁰ Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995) Cet. II, hal. 175

pekerjaan apa yang dirasakan cocok baginya demi pemuasan berbagai kebutuhan orang yang bersangkutan.

c. Teori dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Inti dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu.

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg, dia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: kelompok *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*. Satisfiers ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*.

Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfiers ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security dan status*. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan merupakan sumber kepuasan.²¹

²¹Drs. Moh. As'ad, *Psikologi*..., hlm. 109-110

Dari ketiga teori tersebut, penulis mengambil teori pertama yang tepat untuk menggambarkan masalah yang sedang dikaji dalam skripsi ini, yaitu teori ketidakpuasan (*Discrepancy Theory*) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja guru mencakup aspek psikologis dan sosiologis, dalam artian ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja di mana hal tersebut jika dikaitkan dengan pengembangan kompetensi profesional guru, guru dapat memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan, disamping itu juga bisa menjadi harapan mendapat penghargaan material dan emosional. Menurut Caugemi dan Claypool mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi:

- a. Faktor psikologis, merupakan factor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor social, yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

waktuistirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur.

- d. Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.²²

Sedangkan I. M. Fraser mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang sangat subyektif bagi setiap orang, jadi pencarian kepuasan kerja bukanlah suatu kecenderungan pekerja semata, melainkan terutama suatu kebiasaan yang dimungkinkan dari atas oleh para teknokrat dan manajemen yang liberal.²³

Jadi kesimpulannya dapat dikatakan bahwa indikator-indikator kepuasan kerja adalah sesuatu yang menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Sikap seseorang itu meliputi seluruh potensi psikologis seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja tampak secara nyata ataupun tidak, keyakinan akan adanya kepuasan kerja pada diri seseorang dapat terwujud dari hasil pekerjaan yang dilakukannya.

Bahkan Kimball Wiles secara khusus membahas tentang apa yang diinginkan oleh guru-guru melalui kerjanya. Ada delapan unsur kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, yaitu:

- a. Adanya rasa aman dan hidup layak, yaitu jaminan ketercukupan akan kebutuhan guru dan keluarganya sehingga mereka bisa hidup sebagaimana orang lain hidup secara layak.

²² Drs. Moh. As'ad, S.U., Psi, *Psikologi industri*. hlm. 117-118

²³ L. Mulyana (pent), *Stress dan Kepuasan Kerja*, hlm. 43

- b. Kondisi kerja yang menyenangkan, misalnya, tempat kerja yang menarik, bersih dan rapih, perlengkapan yang cukup, serta adanya bimbingan.
- c. Rasa diikuti sertakan. Sebagai manusia, apapun jabatannya, baik sebagai guru, pegawai tata usaha maupun lainnya, semuanya ingin merasa dirinya termasuk dalam anggota kelompoknya di mana ia bekerja dan berhasrat untuk bergabung mencapai prestasi yang lebih baik.
- d. Perlakuan yang wajar dan jujur, yaitu tidak adanya perlakuan pilih kasih terhadap anggota lain.
- e. Rasa mampu, yaitu keinginan agar prestasinya diakui oleh pemimpin terhadap kemampuan yang dimilikinya.
- f. Pengakuan dan penghargaan atas sumbangan, yaitu pengakuan dari sekolah terhadap jerih payahnya demi mensukseskan sekolah sehingga guru akan merasa gembira dalam bekerja.
- g. Ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah. Jika guru diikutsertakan dalam membuat *policy* sekolah mereka akan merasa dipentingkan dalam sekolah.
- h. Kesempatan mengembangkan “ self respect”. Rasa harga diri guru diakuidengan memberikan kesempatan merencanakan kebijakan bersama, tidak banyak perintah dari atasan, tetapi sebaliknya memberikan rangsangan serta menunjukkan harapan yang positif.²⁴

Adapun secara spesifik indikator-indikator kepuasan kerja itu, Ling telah menetapkan bahwa ada 6 (enam) indikator kepuasan kerja, antara lain:

²⁴ Dr. Ibrahim Bafadal, M.Pd, *Peningkatan Profesional guru Sekolah Dasar* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003) Cet. I, hal. 101-102

1. Uang (gaji yang maksimal).
2. Wibawa dan kedudukan
3. Keamanan.
4. Pengakuan.
5. Rasa memiliki dan kontinuitas dalam bekerja.²⁵

Herzberg dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja itu karena ada faktor pemuas (*satisfier*) yang disebut sebagai motivator. Sedangkan motivator itu sendiri terdiri dari:

- a. Prestasi (achievement).
- b. Pengakuan (recognition).
- c. Kemajuan.
- d. Perasaan bahwa yang mereka kerjakan adalah penting.
- e. Tanggung jawab.²⁶

4. Pengertian Kompetensi Guru.

Guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik atau bertindak sebagai tenaga pengajar yang efektif, jika dalam dirinya terdapat berbagai kompetensi keguruan dan melaksanakan fungsinya sebagai guru. Dalam hal ini Zakiah Darajat memberikan kriteria kompetensi guru meliputi:

1) Kompetensi Kepribadian.

²⁵ Ir. Sarwono Kusuma Atmaja, dkk, *Stres dan Kepuasan Kerja*, (Yogyakarta: Dian Nusantara, 1991) hal. 16-17

²⁶ DR. Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, (Jakarta: Rajawali Press, 1990) Cet. I, hal.22

Sebagai guru harus memiliki kepribadian tersendiri yang unik. Tidak ada guru yang memiliki kompetensi yang sama walaupun mereka sama-sama memiliki pribadi keguruan.

2) Kompetensi Penguasaan Atas Pengajaran

Yang dimaksud dengan kompetensi ini adalah penguasaan yang mengarah kepada spesialisasi atas ilmu atau kecakapan (pengetahuan yang diajarkan). Penguasaan yang dimaksud adalah bahan bidang studi sesuai dengan kurikulum dan bahan pendalaman aplikasi bidang studi, kesemuanya ini sangat penting dibina karena selalu dibutuhkan.

3) Kompetensi Dalam Cara Mengajar

Kompetensi dalam cara mengajar atau keterampilan mengajar suatu bahan pengajaran sangat diperlukan guru, khususnya dalam keterampilan:

- a. Merencanakan atau menyusun setiap program satuan pengajaran.
- b. Mempergunakan dan mengembangkan media pendidikan (alat bantu atau alat peraga)
- c. Mengembangkan dan mempergunakan metode-metode mengajar.²⁷

Selain kompetensi guru yang telah disebutkan di atas maka tugas lain dari seorang guru adalah:

²⁷ Zakhiah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992) hal. 263

a. Membimbing Anak Didik.

Membimbing di sini meliputi mencari pengenalan tentang kebutuhan, kesanggupan, bakat, minat dan sebagainya.

b. Menciptakan Situasi Untuk Pengajaran

Yaitu suatu keadaan dimana tindakan-tindakan pengajaran dapat berlangsung dengan baik dan hasil yang memuaskan.

Tugas lainnya sebagai seorang guru adalah memiliki pengetahuan yang diperlukan, baik itu pengetahuan agama maupun pengetahuan lainnya. Pengetahuan ini tidak sekadar diketahui, tetapi juga diamankan dan diyakininya sendiri.²⁸

E. Mulyasa mengatakan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.²⁹

Berkaitan dengan hal tersebut kompetensi diri menyebabkan kepercayaan diri, begitu sebaliknya. Semacam reaksi berantai yang telah dibangun yang menghantarkan pada satu tahap percaya diri yang mungkin akan berlangsung seumur hidup. Rasa kompeten mempunyai pengaruh yang mendalam dan berlangsung pada kegiatan-kegiatan yang akan diusahakan pada individu-individu dan pada kebutuhan tekadnya untuk mengupayakan kemampuan itu.

Secara sederhana konsep kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Tetapi tidak semua kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dapat dikatakan sebagai kompetensi. Untuk itu agar dapat dikatakan

²⁸ Hamdani Ihsan, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 1998) hal. 94

²⁹ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Rosda Karya, 2002 cet. 3). hal. 37-38

kompeten diperlukan sejumlah kriteria atau persyaratan. Orang dikatakan memiliki kompetensi bila dalam melakukan pekerjaannya dilatar belakangi oleh pendidikan tertentu. Dengan mengikuti suatu pendidikan, memungkinkan orang memiliki pengetahuan dan keterampilan ini, orang akan memiliki dasar dan kemampuan yang kuat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

Sejalan dengan hal tersebut, Mohammad Ali mengemukakan bahwa kompetensi minimal yang harus dimiliki agar memenuhi kriteria kompetensi adalah:

- a. Ditunjang oleh latar belakang pengetahuan.
- b. Adanya penampilan atau performance.
- c. Kegiatan itu menggunakan prosedur yang jelas.
- d. Adanya hasil yang dicapai.³⁰

Dengan memperhatikan hal di atas, maka kompetensi itu dapat diartikan sebagai kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Dengan demikian pendidikan memungkinkan seseorang untuk memperoleh sejumlah konsep yang mencakup teori-teori yang mendukung keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang dimaksud, seperangkat sikap dan serangkaian perilaku nyata dengan langkah-langkah operasionalnya yang terpadu.

Kompetensi diartikan “ Suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang baik yang kualitatif maupun kuantitatif”.³¹

³⁰ Mohammad Ali, *Pengembangan Kurikulum Di Sekolah*, (Bandung: Sinar Baru, 1985), Cet.II jilid 1, hal 36

³¹ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002) Cet. Ke-14, hal. 4

Dari pendapat di atas, jelas bahwa orang yang kompeten itu senantiasa kehadirannya sangat dibutuhkan oleh organisasi. Dan diharapkan mereka mampu menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan produktivitas baik bagi dirinya maupun organisasi.

Dari pendapat-pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan sehingga ia mampu memperlihatkan tingkah laku profesional yang bermutu, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan maupun sikap.

5. Pengembangan Kompetensi Profesional guru

Sebelum membahas lebih dalam mengenai pengembangan kompetensi profesional guru, ada baiknya terlebih dahulu mengangkat beberapa literatur mengenai pengembangan personil, karena kalau dilihat dari kaca mata manajemen, guru adalah sebagai tenaga personil dari sebuah lembaga atau organisasi.

Dalam hubungannya dengan hal tersebut, Sudarwan Danim mengemukakan bahwa tujuan pengembangan personil adalah:

1. Meningkatkan performance dalam posisi mereka yang memegang jabatan atau menduduki posisi tertentu.
2. Mengembangkan keterampilan atau keahlian pokok dari personil yang terilih untuk mengisi tempat atau posisi tertentu.
3. Mempromosikan pengembangan diri semua personil dalam rangka meningkatkan pengaruhnya sebagai individu dan memudahkan pemenuhan kebutuhan.³²

³² Prof. Dr.Sudarwan Danim. *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), Cet.I, hal. 35

Konsep pengembangan di atas tidak jauh berbeda dengan apa yang dikemukakan oleh Bambang Tri Cahyono bahwa:

Pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap-sikap atau menambah kecakapan-kecakapan. Dengan kata lain pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk merubah kelakuan yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan-kecakapan dan sikap.³³

Melihat berbagai tujuan pengembangan di atas, ternyata pengembangan kompetensi tenaga edukatif tidak berbeda dengan tujuan pengembangan personil yang telah diuraikan, yaitu untuk meningkatkan performance dan meningkatkan keterampilan atau keahlian pokok yang harus dimiliki, keterampilan konseptual, teknikal dan pribadi untuk dapat melaksanakan tugasnya secara profesional.

Selanjutnya Castetter merumuskan bahwa pengembangan personil mencakup kegiatan, baik kegiatan jangka pendek maupun jangka panjang yang masing-masing mempunyai tujuan yang berbeda. Pengembangan personil ini merupakan suatu proses peningkatan personil melalui pendekatan-pendekatan yang menekankan *self-realization, self-growt, and self-development* melibatkan kegiatan-kegiatan yang bertujuan meningkatkan dan mengembangkan kemampuan, sikap-sikap keterampilan dan pengetahuan.³⁴

Perencanaan pengembangan personil merupakan perencanaan makro yang meliputi aspek pengembangan menyangkut isu-isu pokok, seperti program apa

³³ Bambang Tri Cahyono, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Jakarta: IPWI, 1996) , hal. 356

³⁴ Prof. Dr. Sudarwan Danim, *Inovasi...* , hal.36

yang diharapkan dapat dikerjakan, apa batasannya dan bagaimana urutan prioritasnya, penanggung jawab dan sifatnya, mempraktekan dan mengkoordinasikan seluruh program pengembangan personil termasuk tujuan jangka pendek, jangka panjang, kebijakan-kebijakan anggaran dasarnya, prioritas dan tanggung jawab dari seluruh tingkat administrasi yang terlibat dalam kegiatan pengembangan.

Tahap kedua pemrograman pengembangan personil adalah mentransformasikan perencanaan makro ke dalam suatu rangkaian perencanaan mikro, berupa desain operasional dan program pengembangan. Desain ini mengungkapkan berbagai sistem informasi seleksi kelompok yang menjadi target pengembangan, program pengembangan dan format pengembangan.

Pengembangan kompetensi profesional guru menurut Sudarwan Danim dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan yang sungguhpun mempunyai keragaman yang jelas, terdapat banyak kesamaan. *Pertama*, kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan sosial. *Kedua*, kebutuhan untuk menemukan cara –cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. Dengan demikian guru dapat mengembangkan potensi sosial dan potensi akademik generasi muda dalam interaksinya dengan alam lingkungannya. *Ketiga*, kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan guru untuk menikmati dan mendorong kehidupan pribadinya, seperti halnya dia membantu siswanya dalam

mengembangkan keinginan dan keyakinan untuk memenuhi tuntutan pribadi yang sesuai dengan potensi dasarnya.³⁵

6. Hubungan Antara Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Dengan Kepuasan Kerja

Untuk membahas tentang hubungan antara pengembangan kompetensi profesional dengan kepuasan kerja perlu terlebih dahulu dijelaskan kembali pengertian pengembangan kompetensi profesional dan kepuasan kerja.

Menurut Moh. Ali kompetensi profesional guru menggambarkan tentang kemampuan yang dituntut kepada seseorang yang memegang jabatan sebagai guru. Artinya, kemampuan yang ditampilkannya merupakan ciri keprofesionalannya.³⁶ Sedangkan menurut Sudarwan Danim menyatakan bahwa pengembangan kompetensi profesional merupakan proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai suatu kriteria ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya itu.³⁷

Dari dua pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitasnya sebagai seorang guru.

Sedangkan pengertian kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya seseorang yang memiliki rasa puas terhadap

³⁵ *Ibid*, hal. 51

³⁶ Drs. Mohammad Ali, *Pengembangan kurikulum di Sekolah*, (Bandung: CV. Sinar Baru, 1985), hal.36

³⁷ Prof. Dr.Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan*, ... hal. 23

pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi di mana ia berkarya.³⁸

Dari penjelasan dan pengertian tentang kepuasan kerja dan pengembangan kompetensi profesional di atas, maka selanjutnya adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja. Di sini akan dikemukakan bagaimana sebenarnya yang diinginkan oleh guru-guru melalui kerjanya. Kimball Wiles menegaskan bahwa ada delapan hal yang diinginkan oleh guru melalui kerjanya, yaitu adanya rasa aman dan hidup layak, kondisi kerja yang menyenangkan, rasa diikutsertakan, perlakuan yang wajar dan jujur, rasa mampu, pengakuan dan penghargaan atas sumbangan, ikut ambil bagian dalam pembentukan kebijakan sekolah, dan kesempatan mempertahankan *self respect*.³⁹ Sedangkan pengembangan kompetensi profesional guru dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan yang sesungguhnya memiliki keragaman yang jelas, terdapat kesamaan. *Pertama*, kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi, serta melakukan adaptasi untuk penyusunan kebutuhan-kebutuhan sosial. *Kedua*, kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. Dengan demikian, guru dapat mengembangkan potensi sosial dan potensi akademik generasi muda dalam interaksinya dengan alam lingkungannya. *Ketiga*, kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan guru untuk menikmati dan mendorong kehidupan pribadinya, seperti halnya membantu siswanya dalam

³⁸ Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA, *Teori Motivasi*.....hal.126.

³⁹ Dr. Ibrahim Bafadal, M.Pd, *Peningkatan*.....,hal.101

mengembangkan keinginan dan keyakinan untuk memenuhi tuntutan pribadi yang sesuai dengan potensi dasarnya.

H. Sistematika Pembahasan

Pembahasan skripsi ini dibagi dalam empat bab. Namun secara keseluruhan bab ini saling berkaitan satu sama yang lainnya. Di mana sebelum bab I terdapat hal-hal formalitas yang terdiri dari: halaman judul, halaman nota dinas, halaman pengesahan, halaman persembahan, halaman motto, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, serta daftar tabel.

Selanjutnya gambaran mengenai isi secara keseluruhan skripsi ini akan penulis paparkan rancangan bab-bab yang ada dalam skripsi ini yaitu:

Bab Pertama adalah bab pendahuluan, yang dimulai dari latar belakang masalah yang menggambarkan masalah yang sedang dikaji sehingga diangkat menjadi judul skripsi ini. Dari latar belakang masalah kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah yaitu pada bab-bab rumusan masalah. Kemudian penulis menentukan tujuan dan kegunaan penelitian, dari barulah menentukan hipotesa penelitian pada sub bab berikutnya dan dilanjutkan dengan metode penelitian, dari sub bab tersebut maka kajian selanjutnya adalah tentang telaah pustaka yang berisi tentang kajian hasil penelitian dengan dilandasi teori-teori keilmuan yang ada. Selanjutnya dari telaah pustaka pembahasan difokuskan pada kerangka teoritik yang membahas tentang teori-teori yang erat hubungannya dengan kajian yang penulis lakukan.

Bab kedua, berisi tentang gambaran umum SMA Negeri 3 Tangerang yang meliputi letak geografis, sejarah berdirinya, struktur organisasi, keadaan guru, karyawan dan siswa serta sarana dan prasarana sekolah.

Bab ketiga berisi tentang kajian analisa data, yaitu: deskripsi data tentang kepuasan kerja , kemudian uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, deskripsi data tentang pengembangan kompetensi profesional guru, gambaran tentang korelasi antara pengembangan kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri 3 Tangerang, serta hasil yang dicapai.

Bab keempat, merupakan bab penutup yang meliputi kesimpulan dari hasil penelitian, saran dan kata penutup.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah tentang pengembangan kompetensi profesional guru dengan kepusan kerja guru Pendidikan Agama Islam SMA Negeri 3 Tangerang terdapat hasil data analisis penelitian telah dikemukakan bahwa hasil akhir dari penelitian di SMA Negeri 3 Tangerang dapat diambil kesimpulan, yaitu:

1. Bahwa dari pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional guru SMA Negeri 3 Tangerang, merupakan kegiatan yang sangat menunjang untuk meningkatkan kompetensi, sehingga sangat diperlukan bagi guru-guru atau lembaga yang ingin mengembangkan sekolah menjadi lebih baik. Dari data penelitian ini didapatkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional guru SMA Negeri 3 Tangerang dilakukan dengan baik ini dilihat dari responden yang memilih terdapat 4 guru atau 10% memilih dikategorikan sangat tinggi, yang kedua adalah kategori tinggi. Di mana terdapat 8 responden atau sekitar 19%, kemudian responden yang memilih cukup tinggi sebanyak 14 atau 33% pemilih, selanjutnya adalah responden yang memilih kategori kurang tinggi sebanyak 16 guru atau 38%. Dan kategori terakhir adalah rendah, tetapi dari 42 responden tidak ada yang memilih kategori rendah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan kompetensi profesional guru di SMA Negeri 3

Tangerang berhasil dilakukan, dan dalam penilaiannya sangat beragam dan yang paling dominan berada pada kategori kurang tinggi.

2. Tanggapan guru terhadap kepuasan kerja di SMA Negeri 3 Tangerang sangat memuaskan, dikarenakan hasil dari data yang ada semua responden menunjukkan adanya kepuasan bekerja di SMA Negeri 3 Tangerang, dengan rincian: Pertama adalah kategori sangat tinggi sebanyak 1 guru atau 2% yang memberikan apresiasi terhadap kepuasan kerja, kemudian yang kedua adalah kategori tinggi di mana terdapat 17 guru atau sebesar 40% yang memilih, ketiga adalah kategori cukup tinggi responden sebanyak 12 guru atau 29%, kemudian kategori kurang tinggi sebanyak 10 guru atau 24% yang memilih. Dan terakhir adalah terdapat 2 guru atau 5% yang memilih pada kategori rendah. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru di SMA Negeri 3 Tangerang berada pada kategori yang tinggi.
3. Hubungan antara pengembangan kompetensi profesional guru dengan kepuasan kerja mempunyai korelasi yang positif dan signifikan, di mana korelasi kedua variabel tersebut sebesar 0,780 dan r -tabel (r_t) pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,201, sedangkan pada taraf signifikansi 1% sebesar 0,239. Dari hasil perhitungan ternyata r_o (0,780) adalah lebih besar dari r_t pada taraf signifikansi 1% tetapi lebih kecil dari r_t pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan kompetensi profesional guru maka semakin tinggi pula terhadap kepuasan kerja guru, dan sebaliknya pula jika semakin rendah pengembangan

kompetensi profesional guru maka semakin rendah pula terhadap kepuasan kerja guru.

4. Pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional guru dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja bagi guru PAI sangat menunjang untuk meningkatkan keilmuan dan kenyamanan dalam proses belajar mengajar.
5. Pengembangan kompetensi profesional guru merupakan salah satu wujud untuk memberikan kepuasan dalam bekerja. Di mana dalam pengembangan kompetensi profesional guru selain untuk menambah wawasan dan kreativitas guru dalam mengajar juga untuk memberikan yang terbaik untuk sekolah dan siswa.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan analisis data di atas menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi profesional guru mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian dapat kita tarik pelajaran bagi pengelola sekolah maupun guru untuk selalu mengembangkan tingkat kemampuan profesionalitas dalam bidang mata pelajaran masing-masing dan dengan metode apapun untuk mengembangkan kompetensi tersebut, sehingga guru dapat menikmati tugas dan pekerjaan sebagai pendidik dan dapat bertanggung jawab terhadap ilmu pengetahuan yang nantinya akan ditransformasikan kepada peserta didik.

Dengan adanya pengembangan kompetensi profesional guru tersebut diharapkan pula kepada para guru untuk selalu memberikan pengetahuan kepada

peserta didik ilmu yang telah mereka miliki diajarkan sebaik mungkin sehingga para peserta didik dalam menerima ilmu tersebut tidak menjenuhkan.

Kepada guru PAI dengan dilaksanakannya pengembangan kompetensi profesional guru hendaknya guru lebih kreatif dalam memberikan pelajaran dengan metode-metode yang ada.

Dan untuk lembaga, khususnya SMA Negeri 3 Tangerang hendaknya bisa menciptakan suasana kerja menjadi lebih kondusif, yaitu pihak kepala sekolah dapat memperhatikan kegiatan guru dan dapat memenuhi tuntutan guru yang wajar untuk meningkatkan pengembangan sekolah agar menjadi lebih baik dan guru pun akhirnya dapat menikmati pekerjaannya sebagai pendidik.

Penutup

Walhasil tiada kata kata yang pantas diucapkan selain rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikannya sampai perguruan tinggi, sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada seorang utusan Allah yaitu Nabi Muhammad SAW yang telah berhasil memberikan ummatnya menjadi yang terbaik. Dan berkat rahmat- dan hidayah-Nya pula penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: *"Hubungan Antara Pengembangan Kompetensi Profesional Guru dengan Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Agama Islam SMA Negeri 3 Tangerang.*

Akhir kata, penulis sadar bahwa kekurangan hanya milik manusia, demikian pula dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan sehingga

penelitian ini kurang memuaskan. Untuk itu penulis berharap ada masukan yang dapat memberikan kesempurnaan dalam karya ini agar lebih baik.

Semoga dengan adanya skripsi ini sedikit banyak dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan tingkat keilmuan yang ada. Amin.



DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, cet.III, 2000.
- _____, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajawali, cet. I, 1987
- Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: IPWI, 1996
- E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Rosda Karya, cet. I, 2002
- Hamdani Ihsan, *Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung, CV. Pustaka Setia, 1998
- Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cet. I, 2003
- L. Mulyana (Pentj), *Stress dan Kepuasan Kerja*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo, cet. I, 1985
- Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi (ed.), *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, cet.II, 1989
- Mohammad Ali, *Pengembangan Kurikulum Di Sekolah*, Bandung: Sinar Baru, Cet.II jilid 1, 1985
- Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 1987
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, Cet. Ke-14, 2002
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: CV. Remaja Karya, cet. I, 1987
- Oemar Hamalik, *Pendidikan guru: Konsep, Kurikulum dan Strategi*, Bandung, Pustaka Martiana, 1983
- Piet A. Sahertian dan Ida Aleida Sahertian, *Supervisi Pendidikan dalam Program Inservice Education*, Jakarta: Rineka Cipta, cet. II, 1992
- Sarwono Kusuma Atmaja, dkk, *Stres dan Kepuasan Kerja*, Yogyakarta: Dian Nusantara, 1991.
- Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet. II, 1995

- Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, Cet.I, 2002
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, 1993
- _____, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, (Jakarta: Rajawali Press,Cet. I, 1990
- _____, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, cet. XI, 1995
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE, Cet. II, 1988
- Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Tarsito, 1982
- Wayan Nurkencana dan Sumartana, *Evaluasi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1986
- Zakiah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992
- _____, *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*, Jakarta, Bumi Aksara Cet. I, 1995



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
YOGYAKARTA

Jln. Marsda Adisucipto , Telp. : (0274) 513056

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Saadiah
Nomor Induk : 99414545
Jurusan : PAI
Semester : XII
Tahun Akademik : 2004/2005

Telah mengikuti seminar riset tanggal : 11 Agustus 2005

Judul Skripsi : **Hubungan Antara Pengembangan Kompetensi Professional Guru dengan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 3 Tangerang**

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada pembimbingnya berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposalnya itu.

Yogyakarta, 11 Agustus 2005
Moderator



[Signature]
Drs. Sarjono, M.Si.
NIP. 150200842

Angket Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/Ibu guru SMA Negeri 3 Tangerang

Di,

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyusunan skripsi saya yang berjudul "**Hubungan antara pengembangan kompetensi professional guru dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri 3 Tangerang**", saya menyampaikan angket ini kepada Bapak/Ibu guru untuk mengumpulkan data-data yang saya perlukan untuk kelengkapan skripsi saya.

Dengan rasa hormat dan tanggung jawab saya mohon maaf apabila dengan adanya angket ini dapat mengganggu waktu istirahat Bapak/Ibu guru. -

Dengan demikian saya mengharapkan kepada Bapak/Ibu guru untuk membantu dalam pengisian angket ini, dan dapat mengungkapkan kebenaran dari kenyataan yang dirasakan

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat saya,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SAADIH

NIM. 99414545

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Angket ini ditujukan khusus bagi para guru SMA Negeri 3 Tangerang.
2. Angket terdiri dari dua bagian, yaitu angket bagian pertama dan angket bagian kedua.
 - a. Angket bagian pertama berisi tentang: "*Pengembangan Kompetensi Profesional Guru*" terdiri dari 13 item. Untuk jawaban angket pertama ini adalah:
 - SL : Selalu
 - SR : Sering
 - KD : Kadang-kadang
 - J : Jarang
 - TP : Tidak Pernah
 - b. Angket bagian kedua berisi tentang "*Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 3 Tangerang*" terdiri dari 12 item. Untuk jawaban angket bagian kedua ini adalah:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - KS : Kurang Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju
3. Pilih jawaban dari salah satu pertanyaan yang Bapak/Ibu kiranya merasa yakin dengan pertanyaan tersebut.

I. ANKET VARIABEL X (PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU)

1. Pengembangan kompetensi profesional guru merupakan keharusan yang harus dilakukan oleh guru dalam meningkatkan profesionalisme mengajar. Sudahkah Bapak/Ibu guru melakukannya ?
 - a. Selalu
 - c. Kadang-kadang
 - e. Tidak Pernah
 - b. Sering
 - d. Jarang
2. Sebagai seorang tenaga pendidik yang profesional, untuk melaksanakan kegiatan tentu harus diawali dengan perencanaan yang sistematis, agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Bagaimana yang dilakukan Bapak/Ibu guru ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
3. Dalam perencanaan pengembangan kompetensi profesional guru, tercantumkan hal-hal sebagai berikut:
 - mengunjungi perpustakaan (membaca buku majalah, karya ilmiah yang relevan dengan profesi.
 - Diskusi
 - Mengikuti kursus
 - Mengadakan penelitian ilmiah ?
 - a. Selalu
 - c. Kadang-kadang
 - e. Tidak Pernah
 - b. Sering
 - d. Jarang
4. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah turut bertanggung jawab terhadap pengembangan kompetensi profesional para tenaga pendidik. Dan tentu kegiatan tersebut harus diawali dengan perencanaan yang sistematis, agar tercapai tujuan yang efektif dan efisien. Sudah tersedakah perencanaan yang disusun oleh lembaga untuk pengembangan kompetensi profesional guru?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - d. Jarang
 - c. Kadang-kadang
 - e. Tidak Pernah

5. Dalam perencanaan pengembangan kompetensi profesional guru, tercantumkan hal-hal sebagai berikut:
- Studi kelompok guru bidang studi sejenis.
 - Penataran.
 - Seminar.
 - Kursus.
 - Studi komparatif ?
- a. Selalu c. Kadang-kadang e. Tidak Pernah.
b. Sering d. Jarang
6. Apakah pelaksanaan kegiatan dalam upaya pengembangan kompetensi profesional guru secara individu tidak terjadi penyimpangan dalam tujuan, materi, dan cara ?
- a. Selalu c. Kadang-kadang e. Tidak Pernah
b. Sering d. Jarang
7. Apakah tidak terjadi penyimpangan dalam jadwal pelaksanaan ?
- a. Selalu c. Kadang-kadang e. Tidak Pernah
b. Sering d. Jarang
8. Apakah pelaksanaan kegiatan dalam upaya pengembangan kompetensi profesional guru oleh lembaga/organisasi tidak terjadi penyimpangan dalam tujuan, materi, dan cara ?
- a. Selalu c. Kadang-kadang e. Tidak Pernah
b. Sering d. Jarang
9. Apakah tidak terjadi penyimpangan dalam jadwal pelaksanaan oleh lembaga/organisasi ?
- a. Selalu c. Kadang-kadang e. Tidak Pernah
b. Sering d. Jarang
10. Evaluasi kegiatan dalam upaya pengembangan kompetensi profesional guru oleh individu, apakah dari Bapak/Ibu guru sendiri yang menjadi evaluator kegiatan ?
- a. Selalu c. Kadang-kadang e. Tidak Pernah
b. Sering d. Jarang
11. Apakah kegiatan pengembangan kompetensi profesional guru berhasil sepenuhnya oleh individu ?

- a. Selalu c. Kadang-kadang e. Tidak Pernah
b. Sering d. Jarang

12. Evaluasi kegiatan dalam upaya pengembangan kompetensi profesional guru oleh lembaga/organisasi, apakah dari pimpinan atau kepala sekolah yang menjadi evaluator kegiatan ?

- a. Selalu c. Kadang-kadang e. Tidak Pernah
b. Sering d. Jarang

13. Apakah kegiatan pengembangan kompetensi profesional guru berhasil sepenuhnya oleh lembaga ?

- a. Selalu c. Kadang-kadang e. Tidak Pernah
b. Sering d. Jarang



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

II. ANGKET VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA GURU)

Dengan dilaksanakannya kegiatan pengembangan kompetensi professional guru baik secara individual maupun organisasi dapatkah Bapak/Ibu merasakan hal-hal yang sesuai dengan keinginan:

1. Merasa bahwa tugas yang saya hadapi itu sesuatu yang sangat menyenangkan.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju
2. Dilingkungan sekolah tercipta hubungan kerja yang baik sehingga termotivasi dalam mengajar.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju
3. Timbul motivasi untuk selalu mengembangkan diri
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju
4. Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap sekolah.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju
5. Sekolah memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi dalam bertugas
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju
6. Meningkatkan dalam pendapatan/ gaji.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju
7. Guru yang berprestasi akan mudah dinaikkan gajinya.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju
8. Selain di sekolah ini, tidak mencari uang tambahan di luar sekolah.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju
9. Terjalin hubungan baik dengan pimpinan (kepala sekolah).
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju
10. Lingkungan tempat bertugas sangat baik.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju
11. Teman-teman seprofesi selalu memberikan dorongan dalam mengajar.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju
12. Disamping membayar gaji, pengelola sekolah memberikan tunjangan kepada setiap guru tanpa mempertimbangkan prestasi, posisi, lamanya mengabdikan masa tugas.
a. Sangat Setuju c. Kurang Setuju e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju d. Tidak Setuju

Pedoman wawancara:

Wawancara dengan Bapak Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Tangerang Drs. Tata Suandana tanggal 12 Oktober 2005.

1. **Dapatkan Bapak ceritakan secara singkat tentang berdirinya SMA Negeri 3 Tangerang ini ?**
Saya tidak bercerita banyak tentang sejarah, nanti adik saya beri foto kopy tentang sejarah berdirinya SMA Negeri 3 Tangerang ini.
2. **Apa yang menjadi unggulan dari sekolah ini sehingga banyak siswa-siswi ingin sekolah disini ?**
Yang utama dari sekolah ini yaitu dengan melihat visi dan misinya yaitu pada tingkat internal menjadikan SMA Negeri 3 Tangerang ini sebagai sekolah yang menjadikan guru dan siswa yang berakhlakul karimah, siswa yang berprestasi di bidang akademik maupun non akademik, sedangkan pada tingkat eksternal yaitu menjadikan sekolah ini yang terbaik dan unggulan pada tingkat wilayah maupun daerah.
3. **Bagaimana prosedur yang ditetapkan oleh sekolah dalam merekrut para pendidik, dan sudah sesuaikah dengan kompetensi yang mereka miliki ?**
Sebagian besar guru yang mengajar di sini adalah guru yang diangkat oleh pemerintah yang berlatar belakang pendidikan tinggi atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan sebagian yang lainnya adalah guru bantu dan guru honorer.
4. **Dalam rangka meningkatkan kualitas dan ketrampilan para pendidik di sekolah ini, apa yang Bapak programkan untuk pengembangan kompetensi profesional ?**
Yaitu dengan mengundang para tenaga profesional di bidang pendidikan untuk memberikan pelatihan, mengikuti pendidikan dan latihan(diklat) yang diadakan oleh pemerintah daerah maupun pemerintah pusat.
5. **Dalam pengembangan kompetensi profesional para guru sudah sesuaikah dengan tujuan yang direncanakan ?**
Ya..itu memang sudah disesuaikan dengan tujuan yang direncanakan oleh pihak sekolah.
6. **Sebagai lembaga formal apakah dari pihak pemerintah daerah sudah memperhatikan kesejahteraan para guru, dan sesuaikah dengan tugas yang mereka berikan ?**
Di lihat dari gaji/penghasilan yang diterima, maka untuk meningkatkan profesionalitas guru sebaiknya pemerintah berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan para guru.

7. Apakah mereka merasa nyaman dalam bertugas di sekolah ini dengan gaji yang telah ditetapkan ?

Yah..guru di sini amat menikmatinya, karena mengajar merupakan tujuan dari mereka dan itu adalah tugas yang harus dijalankan.

8. Bagi para guru yang berprestasi, apakah dari pihak sekolah akan memberikan penghargaan ?

Bagi guru yang berprestasi akan diberikan penghargaan berupa kenaikan pangkat.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pedoman Wawancara:

Wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMA Negeri 3 Tangerang, Bapak Bahri, S.Pd tanggal 23 Desember 2006

1. Bagaimana penerapan kurikulum di sekolah ini Pak ?

Di sekolah ini kita sudah menerapkan kurikulum berbasis kompetensi selama dua tahun yaitu tahun pelajaran 2004-2005 dan 2005 –2006 (kelas X-XI), dan saya lihat hasilnya cukup memuaskan .

2. Mata pelajaran apa yang di unggulkan di sekolah ini ?

Mata pelajaran unggulan yaitu kelompok:

- a. IPA : matematika, fisika, kimia dan biologi
- b. IPS : ekonomi dan akuntansi
- c. Bahasa : bahasa Inggris, bahasa Indonesia dan bahasa Jerman

3. Bagaimana strategi dan arah belajar mengajar di sekolah ini ?

Strategi belajarnya itu lebih menekankan berpusat pada siswa dan guru sebagai fasilitator serta mengupayakan kegiatan yang menunjang (*moving class*) pada mata pelajaran unggulan. Adapun arah belajar menekankan pada tujuan pembelajaran yaitu mengembangkan potensi siswa pada bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap.

4. Seleksi apa yang dilakukan bagi calon siswa-siswi di sekolah ini , dan apakah sesuai dengan ketentuan umum ?

Di sekolah ini kami dalam menyeleksi calon siswa itu dilakukan melalui General Test

5. Bagi siswa yang berprestasi, apa yang semestinya dilakukan oleh sekolah ?

Sekolah memberikan *reward* (penghargaan) bagi siswa yang berprestasi berupa beasiswa dari sekolah dan penghargaan siswa berprestasi.

6. Masalah apa yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi profesional para guru ?

Masalahnya yaitu belum tersedianya sarana yang memadai, SDM profesional yang belum mencukupi serta kemauan atau minat guru untuk mengembangkan potensi dirinya.

**DAFTAR GURU SMA NEGERI 3 TANGERANG
YANG TELAH MENGIKUTI PELATIHAN/PENDIDIKAN
UNTUK TAHUN PELAJARAN 2004/2005**

NO	NAMA	Bid. Studi	JENIS DIKLAT	TINGKAT	TEMPAT	WAKTU	KETERANGAN				
1	Siti Noorfela, S.Pd	Bhs. Inggris	Seleksi Calon Peserta Word School Debating Campionship	Nasional	Hotel Handayani Jakarta	26 Juni -31 Juli 2004	Selesai Selesai Selesai				
2	Dra. Yusi Asih	PPKn	Workshop MGMP	Propinsi Banten	Hotel Indogrya Cilegon Banten	28 Juni - 1 Juli 2004	Selesai				
3	Aeini Mutmaennah, S.Pd	Bhs. Inggris					Selesai				
4	Dra. Fitri yeni	Matematika					Selesai				
5	Dra. Nurharyati	Sejarah					Selesai				
6	Drs. S. Martono	Geografi					Selesai				
7	Sri Gurnaningsih, S.Pd	BP					Selesai				
8	Tati Suryati, BA	Antropologi					Selesai				
9	Dra. Novrilina Isa	Sosiologi					Selesai				
10	Drs. Suarsa	Penjaskes					Pelatihan Sport Development Indek (SDI)	Propinsi Banten	Anyer Banten	29 Juni - 1 Juli 2004	Selesai
11	56 orang Guru/TU	15 Bid. Studi	Quantum Teaching	Kota Tng	SMAN 3 Tng	10-13 Juli 2004	Terlampir				
12	Bahri, S.Pd	Kimia	Diklat KBK	Kota Tangerang	P3GK Sawangan Bogor	26 - 31 Juli 2004	Selesai				
13	Suryono, S.Pd	Matematika					Selesai				
14	Yono Hermawan	Kimia					Selesai				
15	Mulyana, TR. S.Pd	Bhs. Indonesia					Pelatihan Membaca, Menulis, dan Apresiasi Sastra	Nasional	Hotel Purnama Puncak Bogor	16 - 22 Agustus 2004	Selesai
16	Drs. Kurnadi	Fisika	Diklat Berjenjang	Propinsi Banten	LPMP Rangkas Serang	16 - 25 Agustus 2004	Selesai				
17	Yono Hermawan	Kimia	Bid. Studi FISIKA dan Kimia				Tdk Selesai				
18	Bahri, S.Pd	Kimia	Studi Banding Ke SMA 3 dan SMA 8 Bandung	Kota Tangerang	Bandung	18 - 19 Agustus 2004	Tdk Selesai				
19	Hj. Tuti Sulasmi	Tata Negara					Selesai				
20	Dra. Desi Sabrina	Bhs. Inggris					Diklat Berjenjang Bhs. Inggris	Prop. Banten	LPMP Banten	4-13 September 2004	Selesai
21	Sri Gurnaningsih, S.Pd	Bp					In Service Training	Prop. Banten	LPMP Banten	2-7 September 2004	Selesai
22	Dra. Desi Sabrina	Bhs. Inggris					In Service Training	Prop. Banten	LPMP Banten	14 -19 September 2004	Selesai
23	Dra. Desi Sabrina	Bhs. Inggris					In Service Training	Prop. Banten	LPMP Banten	14 -19 September 2004	Selesai
24	Dra. Nurharyanti	Sejarah	In Service Training	Prop. Banten	LPMP Banten	21-26 September 2004	Selesai				
25	Drs. Sahroni	Pend. Jasmani	In Service Training	Prop. Banten	LPMP Banten	21-26 September 2004	Selesai				
26	Drs. Jajang sumantri	Pend. Agama					Selesai				

27	Dra. Margiyanti	Kwarganegaraan	In Service Training	Prop. Banten	LPMP Banten	21-26 September 2004	Selesai
28	Drs. Kurnadi	Fisika	In Service Training	Prop. Banten	LPMP Banten	4-9 Oktober 2004	Selesai
29	Dra. Hj. Tuti Hidayati	Ekonomi/Akuntansi	In Service Training	Prop. Banten	LPMP Banten	4-9 Oktober 2004	Selesai
30	Nursihati	Biologi	In Service Training	Prop. Banten	LPMP Banten	22-27 Nopember 2004	Selesai
31	Drs. Yahman	BP	In Service Training	Prop. Banten	LPMP Banten	22-27 Nopember 2004	Selesai
32	Dra. Yusra Marpaung	Geografi	In Service Training	Prop. Banten	LPMP Banten	29 Nop-4 Des 2004	Selesai
33	Drs. Wijayanto	Kesenian	In Service Training	Prop. Banten	LPMP Banten	29 Nop-4 Des 2004	Selesai
34	Drs. Wiwit Ichtiono	Matematika	In Service Training	Prop. Banten	LPMP Banten	6 -11 Desember 2004	Selesai
35	Dra. Titin	Bhs. Indonesia	In Service Training	Prop. Banten	LPMP Banten	6 -11 Desember 2004	Selesai
36	Dra. RE. Yulianingsih	Sosiologi&Antropolog	In Service Training	Prop. Banten	LPMP Banten	13-18 Desember 2004	Selesai
37	Eny Yulita P, S.Pd	Kimia	In Service Training	Prop. Banten	LPMP Banten	13-18 Desember 2004	Selesai
38	Dra. Kurnianingsih	Bhs. Indonesia	Pelatihan Membaca, Menulis, dan Apresiasi Sastra	Nasional	Hotel Purnama Puncak Bogor	4-8 Oktober 2004	Tidak
40	Istik Purwindah, S.Pd	Sejarah	Diklat KBK	Prop. Banten	P3GK Swg Bogor	21-26 September 2004	Selesai
41	Sri Gurnaningsih, S.Pd	BP	Diklat Instruktur tk dasar SMA	Nasional	P3GK Swg Bogor	27 Sep-11 Okt 2004	Selesai
42	Drs. H. Murtani	Pend. Agama	Pemusatan Guru PAI	MAN 2 Serang	MAN 2 Serang		Selesai
43	Drs. Lagiman	Saranaa	Diklat KSPBK 2004	Tk. Kota Tngi	Gd. Cisdane		Selesai
44	Mulyana, TR. S.Pd	Kurikulum	Diklat KSPBK 2004	Tk. Kota Tngi	Gd. Cisdane		Selesai
45	Drs. Suarsa	Penjaskes	Pengembangan Potensi Diri	Tk. Kota Tngi	Gd. Nyi Mas Melati		Selesai
46	Dra. Margiyanti	PPKn	Pengembangan Potensi Diri	Tk. Kota Tngi	Gd. Nyi Mas Melati		Selesai
47	Dra. Hasnah	Bhs. Indonesia	Pengembangan Potensi Diri	Tk. Kota Tngi	Gd. Nyi Mas Melati		Selesai
48	Dra. Oneng RTD	BP/BK	Pelatihan Penanggulangan Narkoba	Tangerang	Tangerang	9-10 Oktober 2004	Selesai
50	Dra. Siti Nooriela	Bhs. Inggris	MGMP Bhs. Inggris	Tangerang	Tangerang	11-Jan-05	Selesai
51	Drs. Asep Dikdik	Tek Informatika	MGMP Tek. Informatika	Tangerang	Tangerang	11-Jan-05	Selesai
52	Drs. Lagiman	Ekonomi/Akuntansi	Work Shop Lingk. Hidup	Tk. Propinsi	Direktorat Dikmenum Jakarta	11-Jan-05	Selesai
53	Drs. Lagiman	Ekonomi/Akuntansi	Taining Of Tainer Lingkungan Hidup	Tk. Propinsi	P3GK Kejuruan Swg Bogor	30 Jan s.d 4 Febi 2005	Selesai
54							
55							
56							
57							
58							
59							
60							
61							
62							

LAMPIRAN A

Tabel A. TABEL r SATU-EKOR

db	Taraf Signifkansi				db	Taraf Signifkansi			
	1%	5%	15%	30%		1%	5%	15%	30%
1	0.985	0.929	0.814	0.649	21	0.327	0.275	0.219	0.157
2	0.881	0.770	0.640	0.486	22	0.320	0.269	0.214	0.154
3	0.776	0.663	0.542	0.404	23	0.313	0.263	0.210	0.150
4	0.695	0.590	0.479	0.353	24	0.307	0.258	0.206	0.147
5	0.634	0.536	0.433	0.317	25	0.301	0.253	0.201	0.144
6	0.586	0.495	0.399	0.290	26	0.295	0.248	0.198	0.141
7	0.548	0.462	0.371	0.270	27	0.290	0.244	0.194	0.139
8	0.516	0.434	0.349	0.253	28	0.285	0.239	0.191	0.136
9	0.489	0.411	0.330	0.237	29	0.280	0.235	0.187	0.134
10	0.465	0.392	0.314	0.227	30	0.275	0.231	0.184	0.132
11	0.445	0.375	0.300	0.216	40	0.239	0.201	0.160	0.114
12	0.427	0.360	0.288	0.207	60	0.196	0.165	0.131	0.093
13	0.411	0.346	0.277	0.199	120	0.139	0.117	0.093	0.066
14	0.397	0.334	0.267	0.192	tth	0.048	0.041	0.032	0.023
15	0.384	0.323	0.258	0.186					
16	0.373	0.310	0.250	0.180					
17	0.362	0.305	0.243	0.175					
18	0.352	0.296	0.237	0.170					
19	0.343	0.289	0.230	0.165					
20	0.335	0.282	0.225	0.161					

tth = tak terhingga.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	34.5714	30.6899	.4441	.7039
X2	34.7619	33.4053	.2678	.7245
X3	33.9524	34.1440	.2541	.7257
X4	34.3095	30.7555	.4935	.6991
X5	34.2143	33.0993	.2740	.7241
X6	33.2143	28.9042	.4852	.6966
X7	33.0476	33.0708	.2562	.7263
X8	32.8571	30.2718	.3446	.7191
X9	33.0714	33.7753	.2331	.7278
X10	34.0476	32.8757	.2633	.7257
X11	34.0714	32.0192	.5143	.7029
X12	34.0238	31.4872	.3043	.7229
X13	34.1429	29.5401	.4944	.6960

Reliability Coefficients

N of Cases = 42.0

N of Items = 13

Alpha = .7315

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KEPUASAN KERJA GURU

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1	20.7143	18.6481	.4035	.7633
Y2	20.5952	18.7346	.5453	.7550
Y3	20.7381	18.8322	.4942	.7580
Y4	20.5714	19.4704	.3707	.7677
Y5	20.1429	15.2962	.5523	.7476
Y6	20.5000	17.3293	.5897	.7433
Y7	20.2143	18.1725	.3512	.7700
Y8	19.6190	16.8269	.3430	.7833
Y9	20.7381	18.4907	.5188	.7546
Y10	20.6190	19.2660	.4059	.7649
Y11	20.3810	18.6806	.4205	.7619
Y12	19.7857	18.9530	.3183	.7714

Reliability Coefficients

N of Cases = 42.0 N of Items = 12

Alpha = .7774

SKOR X MENGENAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

No	Jawaban Responden													jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	43
2	2	2	2	2	3	1	5	1	3	3	2	2	2	30
3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	34
4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	52
5	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	33
6	3	2	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	36
7	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	5	4	44
8	2	2	2	2	3	1	5	1	3	3	2	2	2	30
9	2	1	2	2	1	3	3	5	3	2	3	2	3	32
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
11	2	3	3	1	3	3	3	3	4	1	1	3	1	31
12	1	1	3	1	2	3	3	5	3	3	3	1	3	32
13	2	1	3	4	3	5	4	5	5	3	4	2	4	45
14	3	3	4	2	3	4	3	4	3	1	2	3	1	34
15	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	46
16	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35
17	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34
18	2	1	3	4	3	5	4	5	5	3	4	2	4	45
19	2	3	3	2	3	5	5	5	4	1	3	5	1	42
20	2	2	3	2	3	5	5	5	4	4	3	2	2	42
21	2	2	2	2	3	1	4	2	3	3	2	2	2	30
22	3	2	4	4	3	4	5	4	4	5	3	2	3	46
23	1	1	2	3	1	5	5	5	4	2	2	3	1	35
24	1	1	2	3	1	5	5	5	4	2	2	3	1	35
25	1	2	3	2	3	1	3	1	4	3	3	1	3	30
26	1	1	2	1	2	5	5	5	4	4	2	2	1	35
27	2	1	3	2	1	3	3	5	5	2	3	1	2	33
28	3	2	3	3	2	3	2	4	4	1	2	1	2	32
29	2	2	2	2	1	3	3	5	5	2	3	2	1	33
30	2	1	3	2	1	3	3	5	5	2	2	1	2	32
31	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	33
32	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	5	4	44
33	5	3	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	52
34	2	2	2	2	3	2	4	1	3	3	2	2	2	30
35	4	3	4	2	1	3	3	4	4	2	2	1	1	34
36	1	1	1	1	2	5	5	4	5	4	3	3	2	37
37	3	3	3	3	2	5	3	4	4	2	3	3	3	41
38	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	32
39	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	34
40	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	32
41	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	35
42	1	3	4	2	4	4	3	4	3	2	2	3	3	38

PERHITUNGAN KORELASI

No	Y	X	Y ²	X ²	XY
1	35	43	1,225	1,849	1,505
2	16	30	256	900	480
3	23	34	529	1,156	782
4	28	52	784	2,704	1,456
5	18	33	324	1,089	594
6	21	36	441	1,296	756
7	28	44	784	1,936	1,232
8	16	30	256	900	480
9	21	32	441	1,024	672
10	24	38	576	1,444	912
11	22	31	484	961	682
12	24	32	576	1,024	768
13	28	45	784	2,025	1,260
14	22	34	484	1,156	748
15	26	46	676	2,116	1,196
16	22	35	484	1,225	770
17	25	34	625	1,156	850
18	27	45	729	2,025	1,215
19	24	42	576	1,764	1,008
20	26	42	676	1,764	1,092
21	12	30	144	900	360
22	28	46	784	2,116	1,288
23	19	35	361	1,225	665
24	19	35	361	1,225	665
25	12	30	144	900	360
26	20	35	400	1,225	700
27	19	33	361	1,089	627
28	21	32	441	1,024	672
29	24	33	576	1,089	792
30	20	32	400	1,024	640
31	19	33	361	1,089	627
32	26	44	676	1,936	1,144
33	27	52	729	2,704	1,404
34	18	30	324	900	540
35	24	34	576	1,156	816
36	22	37	484	1,369	814
37	26	41	676	1,681	1,066
38	16	32	256	1,024	512
39	20	34	400	1,156	680
40	18	32	324	1,024	576
41	23	35	529	1,225	805
42	25	38	625	1,444	950
jumlah	934	1,541	21,642	58,039	35,161

SKOR X MENGENAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

No	Jawaban Responden													jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	43
2	2	2	2	2	3	1	5	1	3	3	2	2	2	30
3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	34
4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	52
5	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	33
6	3	2	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	36
7	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	5	4	44
8	2	2	2	2	3	1	5	1	3	3	2	2	2	30
9	2	1	2	2	1	3	3	5	3	2	3	2	3	32
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
11	2	3	3	1	3	3	3	3	4	1	1	3	1	31
12	1	1	3	1	2	3	3	5	3	3	3	1	3	32
13	2	1	3	4	3	5	4	5	5	3	4	2	4	45
14	3	3	4	2	3	4	3	4	3	1	2	3	1	34
15	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	46
16	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35
17	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34
18	2	1	3	4	3	5	4	5	5	3	4	2	4	45
19	2	3	3	2	3	5	5	5	4	1	3	5	1	42
20	2	2	3	2	3	5	5	5	4	4	3	2	2	42
21	2	2	2	2	3	1	4	2	3	3	2	2	2	30
22	3	2	4	4	3	4	5	4	4	5	3	2	3	46
23	1	1	2	3	1	5	5	5	4	2	2	3	1	35
24	1	1	2	3	1	5	5	5	4	2	2	3	1	35
25	1	2	3	2	3	1	3	1	4	3	3	1	3	30
26	1	1	2	1	2	5	5	5	4	4	2	2	1	35
27	2	1	3	2	1	3	3	5	5	2	3	1	2	33
28	3	2	3	3	2	3	2	4	4	1	2	1	2	32
29	2	2	2	2	1	3	3	5	5	2	3	2	1	33
30	2	1	3	2	1	3	3	5	5	2	2	1	2	32
31	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	33
32	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	5	4	44
33	5	3	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	52
34	2	2	2	2	3	2	4	1	3	3	2	2	2	30
35	4	3	4	2	1	3	3	4	4	2	2	1	1	34
36	1	1	1	1	2	5	5	4	5	4	3	3	2	37
37	3	3	3	3	2	5	3	4	4	2	3	3	3	41
38	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	32
39	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	34
40	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	32
41	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	35
42	1	3	4	2	4	4	3	4	3	2	2	3	3	38

PERHITUNGAN KORELASI

No	Y	X	Y ²	X ²	XY
1	35	43	1,225	1,849	1,505
2	16	30	256	900	480
3	23	34	529	1,156	782
4	28	52	784	2,704	1,456
5	18	33	324	1,089	594
6	21	36	441	1,296	756
7	28	44	784	1,936	1,232
8	16	30	256	900	480
9	21	32	441	1,024	672
10	24	38	576	1,444	912
11	22	31	484	961	682
12	24	32	576	1,024	768
13	28	45	784	2,025	1,260
14	22	34	484	1,156	748
15	26	46	676	2,116	1,196
16	22	35	484	1,225	770
17	25	34	625	1,156	850
18	27	45	729	2,025	1,215
19	24	42	576	1,764	1,008
20	26	42	676	1,764	1,092
21	12	30	144	900	360
22	28	46	784	2,116	1,288
23	19	35	361	1,225	665
24	19	35	361	1,225	665
25	12	30	144	900	360
26	20	35	400	1,225	700
27	19	33	361	1,089	627
28	21	32	441	1,024	672
29	24	33	576	1,089	792
30	20	32	400	1,024	640
31	19	33	361	1,089	627
32	26	44	676	1,936	1,144
33	27	52	729	2,704	1,404
34	18	30	324	900	540
35	24	34	576	1,156	816
36	22	37	484	1,369	814
37	26	41	676	1,681	1,066
38	16	32	256	1,024	512
39	20	34	400	1,156	680
40	18	32	324	1,024	576
41	23	35	529	1,225	805
42	25	38	625	1,444	950
jumlah	934	1,541	21,642	58,039	35,161

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Fakultas : Tarbiyah
 Jurusan : Pendidikan Agama Islam
 Pembimbing : Drs. Ichsan

Nama : Saadith
 NIM : 99414545
 Judul : Hubungan Antara Penguatan Kompetensi Profesional Guru Dengan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 3 Tangerang

No.	Bulan	Minggu Ke	Materi Bimbingan	T.T. Pembimbing	T.T. Mahasiswa
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			Bab I		
3	April	III	Bab II		
4	Mei	IV	Bab III		
			Bab IV, V, VI, VII		

Yogyakarta, 30-8-06

Pembimbing


Drs. Ichsan, M.Pd
 NIP. 150256867