

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

Pelaksanaan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang dilatarbelakangi bahwa kondisi pendidikan di Kabupaten Rembang secara umum dan Kecamatan Kaliori secara khusus masih perlu adanya pembenahan-pembehanan. Hal ini didasari pada suatu kenyataan bahwa kualitas kelulusan siswa masih relatif rendah, bahkan nilai rata-rata kelulusan pada tingkat sekolah dasar masih jauh dari harapan. Demikian pula kualifikasi guru yang ada masih ada yang belum S1 sehingga kualitas pembelajaran juga masih rendah. Masih tingginya kesenjangan kualitas pendidikan di kota dan di desa juga menjadi faktor perlunya peningkatan profesionalisme guru dalam mengajar, demikian juga peran serta masyarakat akan pentingnya pendidikan juga masih sangat rendah. Oleh karena itu peningkatan mutu pendidikan perlu dilakukan secara simultan terhadap berbagai pihak yang berkompeten secara langsung, utamanya pengawas, kepala sekolah, dan guru.

Peningkatan mutu pada komponen-komponen tersebut pada ujungnya berimplikasi terhadap peningkatan kualitas lulusan siswa sebagai outputnya. Pada tataran implementasinya kegiatan-kegiatan peningkatan mutu tersebut haruslah memenuhi standar-standar mutu yang telah ditetapkan. Penjaminan mutu sebagai suatu proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan secara konsisten dan berkelanjutan agar konsumen, produsen, dan pihak lain yang berkepentingan memperoleh kepuasan, haruslah melekat pada setiap komponen terutama guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan.

Oleh karena itu Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Kartini Kecamatan Kaliori turut berbenah untuk mencapai tujuan tersebut. Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Kartini Kecamatan Kaliori memiliki anggota yang terdiri dari

guru-guru dari Sembilan sekolah. Dengan kondisi di atas, kemampuan anggota KKG perlu ditingkatkan demi adanya perbaikan pembelajaran yang pada muaranya adalah tercapainya tujuan pendidikan nasional. KKG sebagai salah satu wadah organisasi profesi menjadi wahana bagi para anggota untuk meningkatkan kompetensi sebagai tenaga profesi pendidik. Hal ini tidaklah mudah karena banyak permasalahan dan kendala yang dihadapi, beberapa masalah yang dihadapi Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Kartini Kecamatan Kaliori adalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kompetensi guru anggota Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Kartini Kecamatan Kaliori.
2. Anggota Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Kartini Kecamatan Kaliori masih belum menguasai PTK, terlihat dengan masih minimnya anggota yang membuat PTK dan publikasi ilmiah.
3. Sebagian besar anggota belum mempunyai keterampilan ICT sehingga wawasan anggota masih sangat terbatas.

Oleh karena itu Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Kartini Kecamatan Kaliori melakukan beberapa kegiatan yang tujuannya adalah memecahkan masalah yang dihadapi oleh anggota KKG baik dalam pelaksanaan tugas dalam pembelajaran ataupun yang berkaitan dengan profesionalisme seorang guru. Dengan memperhatikan kondisi guru di gugus saat ini dan tuntutan standar guru yang ditetapkan pemerintah, masih terdapat kesenjangan yang lebar. Dengan demikian adanya Pemberdayaan guru melalui program KKG merupakan solusi alternatif yang kami yakini efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya KKG mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang berkompeten. Hal ini dikarenakan suksesnya kegiatan yang diselenggarakan oleh KKG berimplikasi bagi keberhasilan program-program peningkatan mutu pendidikan yang dilaksanakan oleh unsur terkait di lingkungan Dinas Pendidikan. Bantuan dan dukungan yang

diperoleh dari Dinas Pendidikan meliputi sarana dan prasarana, informasi aktual, motivasi, perizinan, dana talangan dan sebagainya.

Dalam melaksanakan kegiatan KKG selama ini masih mengandalkan iuran SD yang jumlahnya sangat terbatas. Untuk beberapa kegiatan yang memerlukan dana besar KKG juga masih berharap banyak kepada bantuan lembaga-lembaga yang ada dalam wilayah Gugus Gugus Kartini Kecamatan Kaliore, yakni 9 lembaga sekolah. Dengan dana tersebut KKG yakin mampu berbuat lebih maksimal dalam meningkatkan kompetensi anggota yang pada akhirnya nanti akan memberikan kontribusi terbaik bagi dunia pendidikan Kabupaten Rembang.

Beberapa program yang telah dilaksanakan merupakan suatu usaha KKG dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi guru. Kegiatan ini berupa kegiatan rutin dan kegiatan pengembangan. Kegiatan rutin adalah kegiatan yang berhubungan dengan tugas-tugas guru yang selalu dilaksanakan setiap tahun, seperti: penyusunan program tahunan, program semester, analisis kurikulum, penyusunan silabus, penyusunan RPP dan penyiapan instrument evaluasi. Kegiatan Pengembangan adalah kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kualitas guru, seperti: penataran, pelatihan, kursus, workshop dan seminar. Kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan secara rutin setiap bulan dengan frekuensi kegiatan yang telah diatur dalam program kerja KKG.

Adapun tujuan pemberdayaan guru dalam program Kelompok Kerja Guru (KKG) ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi guru di Gugus Gugus Kartini Kecamatan Kaliore.
2. Meningkatkan kemampuan anggota KKG untuk melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) maupun publikasi ilmiah.
3. Meningkatkan kemampuan ICT anggota KKG.

4. Memberikan pengakuan pengalaman kerja dan hasil belajar dengan memberikan sertifikat/ piagam kepada anggota KKG yang telah mengikuti kegiatan KKG.

Kegiatan Pemberdayaan Guru diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja. Hasil yang diperoleh setelah kegiatan berupa:

1. Meningkatnya kompetensi guru di Gugus Gugus Kartini Kecamatan Kaliori.
2. Meningkatnya kemampuan anggota KKG untuk melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) maupun publikasi ilmiah.
3. Meningkatnya kemampuan ICT anggota KKG yang ditandai dengan kemampuan anggota dalam *browsing*, *chatting*, *searching*, dan *blogging*.
4. Diberikannya pengakuan pengalaman kerja dan hasil belajar dengan memberikan sertifikat/ piagam kepada anggota KKG yang telah mengikuti kegiatan KKG.

Pemberdayaan guru melalui Program Kelompok Kerja Guru (KKG) memiliki sasaran kepada semua guru untuk Satuan Pendidikan SD yang berada di Gugus Kartini Kecamatan Kaliori. Adapun kategori guru sasaran program KKG ini adalah sebagai berikut:

1. Kualifikasi Akademik
Hampir sebagian besar anggota Gugus Kartini Kecamatan Kaliori yang berkualifikasi S1 dan didorong untuk melanjutkan kejenjang S2.
2. Kompetensinya
Kompetensi guru di Gugus Gugus Kartini Kecamatan Kaliori terbagi dalam prosentase sebagai berikut:
 - a. 30% berkompetensi rendah
 - b. 50% berkompetensi sedang
 - c. 20% berkompetensi tinggi

3. Kondisi Sekolah

Kondisi sekolah tempat mengajar anggota KKG Gugus Gugus Kartini Kecamatan Kaliori berkategori baik. Hal ini tercermin dengan baiknya kondisi fisik, sarana-prasarana, dan prestasi sekolah.

Seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh KKG Gugus Kartini Kecamatan Kaliori baik *inservice training* atau *onservice training* dipusatkan di sekretariat KKG yakni di SD Inti SD Negeri Tambak Agung kecuali pada *onservice training* rencana pertemuan akan dilaksanakan anjang sana di SD imbas Gugus Kartini Kecamatan Kaliori. Hal ini dilakukan sebagai bentuk refreasing dan mempererat tali silaturahmi.

Waktu pelaksanaan kegiatan Program KKG Kartini Kecamatan Kaliori adalah antara bulan Juli 2015 sampai dengan Juni 2016. Adapun jadwal pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:

1. Waktu Kegiatan

Kegiatan Program KKG Gugus Gugus Kartini Kecamatan Kaliori terbagi atas dua macam kegiatan yaitu kegiatan *inservice* dan kegiatan *onservice*. Kegiatan *Inservice Training* dilaksanakan dengan narasumber/fasilitator dari Guru Pemandu KKG Gugus Kartini Kecamatan Kaliori. Kegiatan *Onservice Training* dilaksanakan dengan narasumber/fasilitator dari Guru Pemandu dari KKG Gugus Kartini Kecamatan Kaliori maupun dari narasumber yang kompeten di luar KKG Gugus Kartini. Kegiatan Program KKG direncanakan 22 (duapuluh dua) pertemuan.

2. Peserta

Peserta kegiatan ini adalah anggota KKG Gugus Kartini.

3. Penyaji/Narasumber/Fasilitator

Narasumber/ Penyaji/ Fasilitator dalam kegiatan ini berasal dari Guru Pemandu dan Pejabat Dinas Pendidikan.

4. Strategi dan Metode Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan program dilaksanakan secara mandiri oleh KKG Gugus Kartini dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalam KKG Gugus Kartini dan Guru Pemandu yang berasal dari KKG Gugus lain.

Pelaksanaan program bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru anggota KKG Gugus Kartini, memfasilitasi kegiatan positif para anggota yang pada muaranya bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Kecamatan Kaliori.

Strategi pelaksanaan program dilakukan melalui: sosialisasi program, pelaksanaan program, evaluasi program dan tindak lanjut. Kegiatan dilaksanakan sesuai dengan kondisi sarana dan prasarana yang ada. Metode pelaksanaan kegiatan berupa kegiatan ceramah, penugasan kelompok, pemberian tugas mandiri, diskusi dan demonstrasi.

B. Data Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Alat pengumpul data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer. Kuesioner disebarkan kepada responden penelitian yaitu guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang sebanyak 56 eksemplar, dan kembali sebanyak 56 eksemplar, dengan demikian dapat dikatakan semua kuesioner yang disebarkan kepada responden untuk diisi jawaban sesuai dengan pernyataan yang ada semua dapat dikerjakan responden dengan baik. Dengan demikian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan jawaban dari responden penelitian sebanyak 56 responden yang menjadi subjek penelitian.

Identitas responden dalam penelitian ini dibedakan ke dalam 5 jenis, yaitu meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, golongan dan masa kerja. Gambaran identitas responden ini dimaksudkan untuk mengetahui lebih jauh

keadaan responden yaitu guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang.

a. Responden Berdasarkan Usia

Usia responden dikelompokkan dalam 4 kelompok, yaitu < 30 tahun, 30-39 tahun, 40-49 tahun dan > 50 tahun. Untuk lebih jelasnya usia responden dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30-39 tahun	3	5.4	5.4	5.4
40-49 tahun	13	23.2	23.2	28.6
>50 tahun	40	71.4	71.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini kebanyakan berusia antara >50 tahun yaitu 40 responden (71.4%). Selanjutnya adalah responden berusia 40-49 tahun yaitu 13 responden (23.2%), dan terakhir adalah responden berusia 30-39 tahun yaitu 3 responden (5.4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang berada dalam kelompok usia produktif dimana seseorang mampu menghasilkan kerja yang maksimal.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan. Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	31	55.4	55.4	55.4
Perempuan	25	44.6	44.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu 31 responden (55.4%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 25 responden (44.6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir responden terbagi dalam tiga kelompok, yaitu D3, S1 dan S2 seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	6	10.7	10.7	10.7
S1	49	87.5	87.5	98.2
S2	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 yaitu 49 responden (87.5%), selanjutnya responden berpendidikan D3 yaitu 6 responden (10.7%) dan yang terakhir adalah responden berpendidikan S2 yaitu 1 responden (1.8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang berpendidikan tinggi

yaitu S1 dan memiliki pengalaman serta kemampuan mengajar yang relatif baik.

d. Responden Berdasarkan Golongan

Sesuai dengan kriteria sampel yang ditentukan dalam penelitian ini, responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Golongan III	12	21.4	21.4	21.4
	Golongan IV	44	78.6	78.6	100.0
Total		56	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar adalah responden dengan golongan IV yaitu 44 responden (78.6%) sedangkan responden dengan golongan III yaitu 12 responden (21.4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang rata-rata berusia matang dengan golongan IV dengan rata-rata memiliki kemampuan mengajar relatif baik.

e. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden dikelompokkan dalam empat kelompok yaitu responden dengan masa kerja 5-10 tahun, 11-14 tahun, 15-20 tahun dan responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5-10 tahun	4	7.1	7.1	7.1
11-14 tahun	3	5.4	5.4	12.5
15-20 tahun	2	3.6	3.6	16.1
>20 tahun	47	83.9	83.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar didominasi oleh responden dengan masa kerja antara >20 tahun yaitu 47 responden (83.9%), selanjutnya responden dengan masa kerja antara 5-10 tahun yaitu 4 responden (7.1%), diikuti responden dengan masa kerja antara 11-14 tahun yaitu 3 responden (5.4%) dan yang terakhir adalah responden dengan masa kerja antara 15-20 tahun yaitu 2 responden (3.6%). Hal ini menunjukkan bahwa guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang sebagian besar berpengalaman dalam mengajar.

2. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel merupakan hasil perhitungan statistik yang meliputi jumlah (frekuensi) dan persentase jawaban responden untuk setiap item pernyataan serta perhitungan statistik terhadap nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), dan nilai yang sering muncul (*mode*) untuk setiap indikator pernyataan dalam penelitian.

Deskripsi variabel tersebut dapat menunjukkan arah atau kecenderungan dari semua jawaban responden atau suatu item pernyataan terhadap variabel yang diteliti. Kecenderungan jawaban ditunjukkan dalam *skala likert* dari nilai 1 sampai dengan nilai 5, yaitu ukuran kualitatif dari

sangat tidak setuju (STS) dengan nilai/bobot 1 sampai dengan sangat setuju (SS) dengan nilai/bobot 5.

Deskripsi variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi variabel Beban Kerja dengan 9 item pernyataan, kelompok kerja dengan 9 item pernyataan, dan kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang dengan 9 item pernyataan.

Adapun hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 secara terinci adalah sebagai berikut.

a. Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja (X_1)

Tabel 4.6
Statistik Deskripsi Variabel Beban Kerja (X_1)

No	Indikator	Mean	Median	Mode
X _{1.1}	Waktu untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan.	3.43	4.00	4
X _{1.2}	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	3.57	3.50	3
X _{1.3}	Waktu untuk memonitoring pekerjaan	3.55	3.00	3
X _{1.4}	Menggunakan kemampuan berpikir	3.64	4.00	3
X _{1.5}	Menggunakan tingkat ketelitian	3.45	3.00	3
X _{1.6}	Mengambil keputusan saat terjadi masalah	3.21	3.00	3
X _{1.7}	Merasa nyaman dengan pekerjaan	3.64	4.00	3
X _{1.8}	Menemukan risiko yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	3.45	3.00	3
X _{1.9}	Merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3.21	3.00	3
X ₁	(Rata-rata)	3.46	3.39	3

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.6, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam beban kerja adalah:

- 1) Waktu untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan.

Hasil perhitungan data variabel beban kerja untuk indikator waktu untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai $mean = 3.43$, $median = 4.00$, dan $modus = 4$. Tabel data analisis variabel beban kerja untuk indikator waktu untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan seperti berikut:

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X_1) untuk Indikator Waktu untuk Melakukan Perencanaan terhadap Tugas yang Akan Dilakukan ($X_{1.1}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	9	16.1
2	3	Netral	15	26.8
3	4	Setuju	31	55.4
4	5	Sangat setuju	1	1.8
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 1 responden dengan kategori sangat setuju (1.8%) dan 31 responden dengan kategori setuju (55.4%), hal ini berarti bahwa 57.2% responden memiliki beban waktu yang relatif cukup terutama dalam hal waktu untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan.

- 2) Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil perhitungan data variabel beban kerja untuk indikator waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai $mean = 3.57$, $median = 3.50$, dan

modus = 3. Tabel data analisis variabel beban kerja untuk indikator waktu untuk menyelesaikan pekerjaan seperti berikut:

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X_1) untuk Indikator Waktu untuk Menyelesaikan Pekerjaan ($X_{1,2}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	3.6
2	3	Netral	26	46.4
3	4	Setuju	22	39.3
4	5	Sangat setuju	6	10.7
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 6 responden dengan kategori sangat setuju (10.7%) dan 22 responden dengan kategori setuju (39.3%), hal ini berarti bahwa 50.0% responden memiliki beban waktu yang relatif cukup terutama dalam hal waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

3) Waktu untuk memonitoring pekerjaan.

Hasil perhitungan data variabel beban kerja untuk indikator waktu untuk memonitoring pekerjaan dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.55, median = 3.00, dan modus = 3. Tabel data analisis variabel beban kerja untuk indikator waktu untuk memonitoring pekerjaan seperti berikut:

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X_1) untuk Indikator Waktu untuk Memonitoring Pekerjaan ($X_{1.3}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	5.4
2	3	Netral	27	48.2
3	4	Setuju	18	32.1
4	5	Sangat setuju	8	14.3
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 8 responden dengan kategori sangat setuju (14.3%) dan 18 responden dengan kategori setuju (32.1%), hal ini berarti bahwa 46.4% responden memiliki beban waktu yang relatif kurang terutama dalam hal waktu untuk memonitoring pekerjaan.

4) Menggunakan kemampuan berpikir.

Hasil perhitungan data variabel beban kerja untuk indikator menggunakan kemampuan berpikir dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.64, *median* = 4.00, dan *modus* = 3. Tabel data analisis variabel beban kerja untuk indikator menggunakan kemampuan berpikir seperti berikut:

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X_1) untuk Indikator Menggunakan Kemampuan Berpikir ($X_{1.4}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	1	1.8
2	3	Netral	25	44.6
3	4	Setuju	23	41.1
4	5	Sangat setuju	7	12.5
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 7 responden dengan kategori sangat setuju (12.5%) dan 23 responden dengan kategori setuju (41.1%), hal ini berarti bahwa 53.6% responden memiliki beban mental yang tidak terlalu berat terutama dalam hal menggunakan kemampuan berpikir.

5) Menggunakan tingkat ketelitian.

Hasil perhitungan data variabel beban kerja untuk indikator menggunakan tingkat ketelitian dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.45, median = 3.00, dan modus = 3. Tabel data analisis variabel beban kerja untuk indikator menggunakan tingkat ketelitian seperti berikut:

Tabel 4.11

Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X_1) untuk Indikator Menggunakan Tingkat Ketelitian ($X_{1.5}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	6	10.7
2	3	Netral	24	42.9
3	4	Setuju	21	37.5
4	5	Sangat setuju	5	8.9
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 5 responden dengan kategori sangat setuju (8.9%) dan 21 responden dengan kategori setuju (37.5%), hal ini berarti bahwa 46.4% responden memiliki beban mental yang cukup berat terutama dalam hal menggunakan tingkat ketelitian.

6) Mengambil keputusan saat terjadi masalah.

Hasil perhitungan data variabel beban kerja untuk indikator mengambil keputusan saat terjadi masalah dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.21, median = 3.00, dan

modus = 3. Tabel data analisis variabel beban kerja untuk indikator mengambil keputusan saat terjadi masalah seperti berikut:

Tabel 4.12

Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X_1) untuk Indikator Mengambil Keputusan Saat Terjadi Masalah ($X_{1,6}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	9	16.1
2	3	Netral	27	48.2
3	4	Setuju	19	33.9
4	5	Sangat setuju	1	1.8
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 1 responden dengan kategori sangat setuju (1.8%) dan 19 responden dengan kategori setuju (33.9%), hal ini berarti bahwa 35.7% responden memiliki beban mental yang cukup berat terutama dalam hal mengambil keputusan saat terjadi masalah.

7) Merasa nyaman dengan pekerjaan.

Hasil perhitungan data variabel beban kerja untuk indikator merasa nyaman dengan pekerjaan dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.64, *median* = 4.00, dan *modus* = 3. Tabel data analisis variabel beban kerja untuk indikator merasa nyaman dengan pekerjaan seperti berikut:

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X_1) untuk Indikator
Merasa Nyaman Dengan Pekerjaan ($X_{1.7}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	1	1.8
2	3	Netral	25	44.6
3	4	Setuju	23	41.1
4	5	Sangat setuju	7	12.5
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 7 responden dengan kategori sangat setuju (12.5%) dan 23 responden dengan kategori setuju (41.1%), hal ini berarti bahwa 53.6% responden memiliki beban psikologis yang tidak terlalu berat terutama dalam hal terdorong untuk bekerja dengan kelompok kerja.

8) Menemukan risiko yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil perhitungan data variabel beban kerja untuk indikator menemukan risiko yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.45, *median* = 3.00, dan *modus* = 3. Tabel data analisis variabel beban kerja untuk indikator menemukan risiko yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan seperti berikut:

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X_1) untuk
Indikator Menemukan Risiko yang Tinggi Dalam
Menyelesaikan Pekerjaan ($X_{1.8}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	6	10.7
2	3	Netral	24	42.9
3	4	Setuju	21	37.5
4	5	Sangat setuju	5	8.9
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 5 responden dengan kategori sangat setuju (8.9%) dan 21 responden dengan kategori setuju (37.5%), hal ini berarti bahwa 46.4% responden memiliki beban psikologis yang cukup berat terutama dalam hal menemukan risiko yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 9) Merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil perhitungan data variabel beban kerja untuk indikator merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.21, *median* = 3.00, dan *modus* = 3. Tabel data analisis variabel beban kerja untuk indikator merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik seperti berikut:

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X_1) untuk Indikator
Merasa Putus Asa Apabila Tidak Menyelesaikan
Pekerjaan Dengan Baik ($X_{1.9}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	9	16.1
2	3	Netral	27	48.2
3	4	Setuju	19	33.9
4	5	Sangat setuju	1	1.8
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 1 responden dengan kategori sangat setuju (1.8%) dan 19 responden dengan kategori setuju (33.9%), hal ini berarti bahwa 35.7% responden memiliki beban psikologis yang cukup berat terutama dalam hal merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan tabel 4.6, dari perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap item pernyataan dari variabel beban kerja guru menunjukkan bahwa nilai *mean* sebesar 3.46, hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang terhadap variabel beban kerja guru kurang baik (rata-rata jawaban setuju dan sangat setuju hanya 47.2%), artinya rata-rata guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang memiliki beban kerja yang relatif cukup berat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru khususnya dalam hal beban waktu, beban mental dan beban psikologis.

Mode menunjukkan data yang frekuensinya sering muncul. Dari 9 item pernyataan pada variabel beban kerja, jawaban yang paling sering muncul adalah jawaban netral (terwakili angka *mode* 3). Hal ini

menunjukkan bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban netral sehingga dapat diartikan bahwa responden memiliki persepsi cukup positif mengenai variabel beban kerja guru.

b. Tanggapan Responden Terhadap Kelompok Kerja (X₂)

Tabel 4.16

Statistik Deskripsi Variabel Kelompok Kerja (X₂)

No	Indikator	Mean	Median	Mode
X _{2.1}	Merumuskan program tahunan	3.43	3.00	3
X _{2.2}	Merumuskan sumber daya dalam KKG	3.46	4.00	4
X _{2.3}	Merumuskan jadwal dalam KKG	3.45	4.00	4
X _{2.4}	Pelaksanaan secara berkelanjutan	3.71	4.00	3
X _{2.5}	Membangun kerjasama antar guru	3.27	3.50	2
X _{2.6}	Membangkitkan semangat teman sejawat	3.43	3.00	3
X _{2.7}	Menentukan standard kriteria keberhasilan KKG	3.71	4.00	3
X _{2.8}	Menilai keberhasilan KKG	3.27	3.50	2
X _{2.9}	Mengembangkan program KKG masa mendatang	3.43	3.00	3
X ₂	(Rata-rata)	3.46	3.55	3

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.16, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam kelompok kerja adalah:

1) Merumuskan program tahunan.

Hasil perhitungan data variabel kelompok kerja untuk indikator merumuskan program tahunan dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.43, *median* = 3.00, dan *modus* = 3. Tabel data analisis variabel kelompok kerja untuk indikator merumuskan program tahunan seperti berikut:

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Variabel Kelompok Kerja (X_2) untuk
Indikator Merumuskan Program Tahunan ($X_{2.1}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	1	Sangat tidak setuju	3	5.4
2	2	Tidak setuju	1	1.8
3	3	Netral	35	62.5
4	4	Setuju	3	5.4
5	5	Sangat setuju	14	25.0
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 14 responden dengan kategori sangat setuju (25.0%) dan 3 responden dengan kategori setuju (5.4%), hal ini berarti bahwa 30.4% responden menunjukkan bahwa keterlibatan guru pada perencanaan KKG cukup rendah terutama dalam hal merumuskan program tahunan.

2) Merumuskan sumber daya dalam KKG.

Hasil perhitungan data variabel kelompok kerja untuk indikator merumuskan sumber daya dalam KKG dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.46, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kelompok kerja untuk indikator merumuskan sumber daya dalam KKG seperti berikut:

Tabel 4.18
Distribusi Frekuensi Variabel Kelompok Kerja (X_2) untuk
Indikator Merumuskan Sumber Daya Dalam KKG ($X_{2.2}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	7	12.5
2	3	Netral	20	35.7
3	4	Setuju	25	44.6
4	5	Sangat setuju	4	7.1
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (7.1%) dan 25 responden dengan kategori setuju (44.6%), hal ini berarti bahwa 51.7% responden menunjukkan bahwa keterlibatan guru pada perencanaan KKG cukup tinggi terutama dalam hal terdorong untuk bekerja dengan kelompok kerja.

3) Merumuskan jadwal dalam KKG.

Hasil perhitungan data variabel kelompok kerja untuk indikator merumuskan jadwal dalam KKG dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.45, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kelompok kerja untuk indikator merumuskan jadwal dalam KKG seperti berikut:

Tabel 4.19

Distribusi Frekuensi Variabel Kelompok Kerja (X_2) untuk Indikator Merumuskan Jadwal Dalam KKG ($X_{2.3}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	9	16.1
2	3	Netral	18	32.1
3	4	Setuju	24	42.9
4	5	Sangat setuju	5	8.9
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 5 responden dengan kategori sangat setuju (8.9%) dan 24 responden dengan kategori setuju (42.9%), hal ini berarti bahwa 51.8% responden menunjukkan bahwa keterlibatan guru pada perencanaan KKG cukup tinggi terutama dalam hal merumuskan jadwal dalam KKG.

4) Pelaksanaan secara berkelanjutan.

Hasil perhitungan data variabel kelompok kerja untuk indikator pelaksanaan secara berkelanjutan dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.71, median = 4.00, dan modus = 3. Tabel data analisis variabel kelompok kerja untuk indikator pelaksanaan secara berkelanjutan seperti berikut:

Tabel 4.20

Distribusi Frekuensi Variabel Kelompok Kerja (X_2) untuk Indikator Pelaksanaan Secara Berkelanjutan ($X_{2.4}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	00.0
2	3	Netral	26	46.4
3	4	Setuju	20	35.7
4	5	Sangat setuju	10	17.9
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 10 responden dengan kategori sangat setuju (17.9%) dan 20 responden dengan kategori setuju (35.7%), hal ini berarti bahwa 53.6% responden menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam pelaksanaan KKG cukup tinggi terutama dalam hal pelaksanaan kegiatan KKG secara berkelanjutan.

5) Membangun kerjasama antar guru.

Hasil perhitungan data variabel kelompok kerja untuk indikator membangun kerjasama antar guru dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.27, median = 3.50, dan modus = 2. Tabel data analisis variabel kelompok kerja untuk indikator membangun kerjasama antar guru seperti berikut:

Tabel 4.21
Distribusi Frekuensi Variabel Kelompok Kerja (X_2) untuk
Indikator Membangun Kerjasama Antar Guru ($X_{2.5}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	22	39.3
2	3	Netral	6	10.7
3	4	Setuju	19	33.9
4	5	Sangat setuju	9	16.1
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 9 responden dengan kategori sangat setuju (16.1%) dan 19 responden dengan kategori setuju (33.9%), hal ini berarti bahwa 50.0% responden menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam pelaksanaan KKG cukup tinggi terutama dalam hal terdorong untuk bekerja dengan kelompok kerja.

6) Membangkitkan semangat teman sejawat.

Hasil perhitungan data variabel kelompok kerja untuk indikator membangkitkan semangat teman sejawat dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.43, *median* = 3.00, dan *modus* = 3. Tabel data analisis variabel kelompok kerja untuk indikator membangkitkan semangat teman sejawat seperti berikut:

Tabel 4.22
Distribusi Frekuensi Variabel Kelompok Kerja (X_2) untuk Indikator
Membangkitkan Semangat Teman Sejawat ($X_{2.6}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	1	Sangat tidak setuju	3	5.4
2	2	Tidak setuju	1	1.8
3	3	Netral	35	62.5
4	4	Setuju	3	5.4
5	5	Sangat setuju	14	25.0
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 14 responden dengan kategori sangat setuju (25.0%) dan 3 responden dengan kategori setuju (5.4%), hal ini berarti bahwa 30.4% responden menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam pelaksanaan KKG cukup rendah dalam hal membangkitkan semangat teman sejawat.

7) Menentukan standard kriteria keberhasilan KKG.

Hasil perhitungan data variabel kelompok kerja untuk indikator menentukan standard kriteria keberhasilan KKG dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.71, median = 4.00, dan modus = 3. Tabel data analisis variabel kelompok kerja untuk indikator menentukan standard kriteria keberhasilan KKG seperti berikut:

Tabel 4.23

Distribusi Frekuensi Variabel Kelompok Kerja (X_2) untuk Indikator Menentukan Standard Kriteria Keberhasilan KKG ($X_{2.7}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	00.0
2	3	Netral	26	46.4
3	4	Setuju	20	35.7
4	5	Sangat setuju	10	17.9
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 10 responden dengan kategori sangat setuju (17.9%) dan 20 responden dengan kategori setuju (35.7%), hal ini berarti bahwa 53.6% responden menunjukkan bahwa keterlibatan guru pada evaluasi KKG cukup tinggi dalam hal menentukan standard kriteria keberhasilan KKG.

8) Menilai keberhasilan KKG.

Hasil perhitungan data variabel kelompok kerja untuk indikator menilai keberhasilan KKG dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.27, median = 3.50, dan modus = 2. Tabel data analisis variabel kelompok kerja untuk indikator menilai keberhasilan KKG seperti berikut:

Tabel 4.24

Distribusi Frekuensi Variabel Kelompok Kerja (X_2) untuk Indikator Menilai Keberhasilan KKG ($X_{2,8}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	22	39.3
2	3	Netral	6	10.7
3	4	Setuju	19	33.9
4	5	Sangat setuju	9	16.1
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 9 responden dengan kategori sangat setuju (16.1%) dan 19 responden dengan kategori setuju (33.9%), hal ini berarti bahwa 50.0% responden menunjukkan bahwa keterlibatan guru pada evaluasi KKG cukup tinggi terutama dalam hal menilai keberhasilan KKG.

9) Mengembangkan program KKG masa mendatang.

Hasil perhitungan data variabel kelompok kerja untuk indikator mengembangkan program KKG masa mendatang dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.43, median = 3.00, dan modus = 3. Tabel data analisis variabel kelompok kerja untuk indikator mengembangkan program KKG masa mendatang seperti berikut:

Tabel 4.25
Distribusi Frekuensi Variabel Kelompok Kerja (X_2) untuk Indikator
Mengembangkan Program KKG Masa Mendatang ($X_{2.9}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	1	Sangat Tidak Setuju	3	5.4
2	2	Tidak setuju	1	1.8
3	3	Netral	35	62.5
4	4	Setuju	3	5.4
5	5	Sangat setuju	14	25.0
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 14 responden dengan kategori sangat setuju (25.0%) dan 3 responden dengan kategori setuju (5.4%), hal ini berarti bahwa 30.4% responden menunjukkan bahwa keterlibatan guru pada evaluasi KKG cukup rendah terutama dalam hal mengembangkan program KKG masa mendatang.

Berdasarkan tabel 4.16, dari perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap item pernyataan dari variabel kelompok kerja guru menunjukkan bahwa nilai *mean* sebesar 3.46, hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang terhadap variabel kelompok kerja guru termasuk kategori baik (rata-rata jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 52.9%), artinya rata-rata guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang dalam mengikuti kelompok kerja guru (KKG) cukup baik khususnya dalam hal keterlibatan guru pada perencanaan KKG, keterlibatan guru pada pelaksanaan KKG, dan keterlibatan guru pada evaluasi KKG.

Mode menunjukkan data yang frekuensinya sering muncul. Dari 9 item pernyataan pada variabel kelompok kerja, jawaban yang paling sering muncul adalah jawaban netral (terwakili angka *mode* 3). Hal ini

menunjukkan bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban netral sehingga dapat diartikan bahwa responden memiliki persepsi cukup positif mengenai variabel kelompok kerja guru.

c. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.26

Statistik Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Indikator	Mean	Median	Mode
Y ₁	Tujuan pembelajaran	4.63	5.00	5
Y ₂	Bahan belajar	3.88	4.00	4
Y ₃	Metode dan media pembelajaran	4.30	4.00	5
Y ₄	Sikap guru dalam proses pembelajaran	3.98	4.00	3
Y ₅	Penguasaan bahan belajar	4.63	5.00	5
Y ₆	Kemampuan menggunakan metode dan media pembelajaran	3.84	4.00	3
Y ₇	Menyusun alat penilaian	3.98	4.00	3
Y ₈	Penilaian terhadap penguasaan peserta didik terhadap pembelajaran	4.63	5.00	5
Y ₉	Tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran	3.84	4.00	3
Y	(Rata-rata)	4.19	4.33	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.26, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam kinerja guru adalah:

1) Tujuan pembelajaran.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru untuk indikator tujuan pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.63, *median* = 5.00, dan *modus* = 5. Tabel data analisis variabel kinerja guru untuk indikator tujuan pembelajaran seperti berikut:

Tabel 4.27
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y) untuk
Indikator Tujuan Pembelajaran (Y₁)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	00.0
2	3	Netral	4	7.1
3	4	Setuju	13	23.2
4	5	Sangat setuju	39	69.6
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 39 responden dengan kategori sangat setuju (69.6%) dan 13 responden dengan kategori setuju (23.2%), hal ini berarti bahwa 92.8% responden menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam perencanaan proses pembelajaran termasuk kategori sangat tinggi terutama dalam hal merencanakan tujuan pembelajaran.

2) Bahan belajar.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru untuk indikator bahan belajar dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.88, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kinerja guru untuk indikator bahan belajar seperti berikut:

Tabel 4.28
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y) untuk
Indikator Bahan Belajar (Y₂)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	00.0
2	3	Netral	19	33.9
3	4	Setuju	25	44.6
4	5	Sangat setuju	12	21.4
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 12 responden dengan kategori sangat setuju (21.4%) dan 25 responden dengan kategori setuju (44.6%), hal ini berarti bahwa 66.0% responden menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam perencanaan proses pembelajaran termasuk kategori tinggi terutama dalam hal menggunakan bahan belajar.

3) Metode dan media pembelajaran.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru untuk indikator metode dan media pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.30, median = 4.00, dan modus = 5. Tabel data analisis variabel kinerja guru untuk indikator metode dan media pembelajaran seperti berikut:

Tabel 4.29

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y) untuk Indikator Metode dan Media Pembelajaran (Y₃)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	00.0
2	3	Netral	8	14.3
3	4	Setuju	23	41.1
4	5	Sangat setuju	25	44.6
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 25 responden dengan kategori sangat setuju (44.6%) dan 23 responden dengan kategori setuju (41.1%), hal ini berarti bahwa 85.7% responden menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam perencanaan proses pembelajaran termasuk kategori sangat tinggi terutama dalam hal menggunakan metode dan media pembelajaran.

4) Sikap guru dalam proses pembelajaran.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru untuk indikator sikap guru dalam proses pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.98, median = 4.00, dan modus = 3. Tabel data analisis variabel kinerja guru untuk indikator sikap guru dalam proses pembelajaran seperti berikut:

Tabel 4.30

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y) untuk Indikator Sikap Guru Dalam Proses Pembelajaran (Y₄)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	00.0
2	3	Netral	19	33.9
3	4	Setuju	19	33.9
4	5	Sangat setuju	18	32.1
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 18 responden dengan kategori sangat setuju (32.1%) dan 19 responden dengan kategori setuju (33.9%), hal ini berarti bahwa 66.0% responden menunjukkan bahwa pelaksanaan proses pembelajaran termasuk dalam kategori tinggi terutama dalam hal sikap guru dalam proses pembelajaran.

5) Penguasaan bahan belajar.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru untuk indikator penguasaan bahan belajar dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.63, median = 5.00, dan modus = 5. Tabel data analisis variabel kinerja guru untuk indikator penguasaan bahan belajar seperti berikut:

Tabel 4.31
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y) untuk
Indikator Penguasaan Bahan Belajar (Y_5)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	00.0
2	3	Netral	4	7.1
3	4	Setuju	13	23.2
4	5	Sangat setuju	39	69.6
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 39 responden dengan kategori sangat setuju (69.6%) dan 13 responden dengan kategori setuju (23.2%), hal ini berarti bahwa 92.8% responden menunjukkan bahwa pelaksanaan proses pembelajaran termasuk dalam kategori sangat tinggi terutama dalam hal penguasaan bahan belajar.

6) Kemampuan menggunakan metode dan media pembelajaran.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru untuk indikator kemampuan menggunakan metode dan media pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.84, *median* = 4.00, dan *modus* = 3. Tabel data analisis variabel kinerja guru untuk indikator kemampuan menggunakan metode dan media pembelajaran seperti berikut:

Tabel 4.32
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y) untuk Indikator
Kemampuan Menggunakan Metode dan
Media Pembelajaran (Y₆)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	00.0
2	3	Netral	22	39.3
3	4	Setuju	21	37.5
4	5	Sangat setuju	13	23.2
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 13 responden dengan kategori sangat setuju (23.2%) dan 21 responden dengan kategori setuju (37.5%), hal ini berarti bahwa 60.7% responden menunjukkan bahwa pelaksanaan proses pembelajaran termasuk dalam kategori tinggi terutama dalam hal kemampuan menggunakan metode dan media pembelajaran.

7) Menyusun alat penilaian.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru untuk indikator menyusun alat penilaian dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.98, median = 4.00, dan modus = 3. Tabel data analisis variabel kinerja guru untuk indikator menyusun alat penilaian seperti berikut:

Tabel 4.33
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y) untuk
Indikator Menyusun Alat Penilaian (Y₇)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	00.0
2	3	Netral	19	33.9
3	4	Setuju	19	33.9
4	5	Sangat setuju	18	32.1
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 18 responden dengan kategori sangat setuju (32.1%) dan 19 responden dengan kategori setuju (33.9%), hal ini berarti bahwa 66.0% responden menunjukkan bahwa penilaian hasil pembelajaran termasuk dalam kategori tinggi terutama dalam hal menyusun alat penilaian.

8) Penilaian terhadap penguasaan peserta didik terhadap pembelajaran.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru untuk indikator penilaian terhadap penguasaan peserta didik terhadap pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.63, *median* = 5.00, dan *modus* = 5. Tabel data analisis variabel kinerja guru untuk indikator penilaian terhadap penguasaan peserta didik terhadap pembelajaran seperti berikut:

Tabel 4.34
 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y) untuk Indikator
 Penilaian Terhadap Penguasaan Peserta Didik
 Terhadap Pembelajaran (Y_8)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	00.0
2	3	Netral	4	7.1
3	4	Setuju	13	23.2
4	5	Sangat setuju	39	69.6
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 39 responden dengan kategori sangat setuju (69.6%) dan 13 responden dengan kategori setuju (23.2%), hal ini berarti bahwa 92.8% responden menunjukkan bahwa penilaian hasil pembelajaran termasuk dalam kategori sangat tinggi terutama dalam hal penilaian terhadap penguasaan peserta didik terhadap pembelajaran.

9) Tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran.

Hasil perhitungan data variabel kinerja guru untuk indikator tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran dari responden penelitian sebanyak 56 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.84, *median* = 4.00, dan *modus* = 3. Tabel data analisis variabel kinerja guru untuk indikator tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran seperti berikut:

Tabel 4.35
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y) untuk Indikator
Tindak Lanjut dari Evaluasi Pembelajaran (Y₉)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	00.0
2	3	Netral	22	39.3
3	4	Setuju	21	37.5
4	5	Sangat setuju	13	23.2
Jumlah			56	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 56 responden terdapat 13 responden dengan kategori sangat setuju (23.2%) dan 21 responden dengan kategori setuju (37.5%), hal ini berarti bahwa 60.7% responden menunjukkan bahwa penilaian hasil pembelajaran termasuk dalam kategori tinggi terutama dalam hal tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran.

Berdasarkan tabel 4.26, dari perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap item pernyataan dari variabel kinerja guru menunjukkan bahwa nilai *mean* sebesar 4.19, hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang terhadap variabel kinerja guru termasuk kategori sangat baik (rata-rata jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 75.9%), artinya rata-rata guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya khususnya dalam perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran.

Mode menunjukkan data yang frekuensinya sering muncul. Dari 9 item pernyataan pada variabel kinerja guru, jawaban yang paling sering muncul adalah jawaban setuju (terwakili angka *mode* 4). Hal ini

menunjukkan bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban setuju sehingga dapat diartikan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel kinerja guru.

3. Uji Kelayakan Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang diujikan kepada responden itu valid. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. *Pearson Product Moment* dimanfaatkan untuk membantu melakukan pengujian untuk menentukan validitas kuesioner tersebut.

Pengujian validitas menggunakan rumus *Pearson Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Dengan merumuskan hipotesis:

Ha : instrumen soal valid.

Ho : instrumen soal tidak valid

$\alpha = 0,05$ atau 5%

Ha diterima bila $r_{(hitung)} > r_{(tabel)}$

Hasil pengujian validitas masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan seperti berikut ini.

1) Beban Kerja

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* seperti tabel berikut.

Tabel 4.36
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_1)

Indikator	r_{xy} hitung	r_{xy} tabel	Keterangan
$X_{1.1}$	0.431	0.266	Valid
$X_{1.2}$	0.411	0.266	Valid
$X_{1.3}$	0.525	0.266	Valid
$X_{1.4}$	0.725	0.266	Valid
$X_{1.5}$	0.620	0.266	Valid
$X_{1.6}$	0.454	0.266	Valid
$X_{1.7}$	0.725	0.266	Valid
$X_{1.8}$	0.620	0.266	Valid
$X_{1.9}$	0.454	0.266	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.36, diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel beban kerja (X_1), hasil pengujian validitas instrumen menunjukkan semua indikator valid karena nilai *pearson corelation* > 0.266 (nilai r_{xy} dalam tabel *product moment* untuk $N = 56$ adalah 0.266).

2) Kelompok Kerja

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment seperti tabel berikut.

Tabel 4.37
Hasil Uji Validitas Kelompok Kerja (X_2)

Indikator	r_{xy} hitung	r_{xy} tabel	Keterangan
$X_{2.1}$	0.717	0.266	Valid
$X_{2.2}$	0.285	0.266	Valid
$X_{2.3}$	0.602	0.266	Valid
$X_{2.4}$	0.511	0.266	Valid
$X_{2.5}$	0.710	0.266	Valid
$X_{2.6}$	0.717	0.266	Valid
$X_{2.7}$	0.511	0.266	Valid
$X_{2.8}$	0.710	0.266	Valid
$X_{2.9}$	0.717	0.266	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.37, diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel kelompok kerja (X_2), hasil pengujian validitas instrumen menunjukkan semua indikator valid karena nilai *pearson corelation* > 0.266 (nilai r_{xy} dalam tabel *product moment* untuk $N = 56$ adalah 0.266).

3) Kinerja Guru

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment seperti tabel berikut.

Tabel 4.38

Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Indikator	r_{xy} hitung	r_{xy} tabel	Keterangan
X _{2.1}	0.687	0.266	Valid
X _{2.2}	0.652	0.266	Valid
X _{2.3}	0.414	0.266	Valid
X _{2.4}	0.809	0.266	Valid
X _{2.5}	0.687	0.266	Valid
X _{2.6}	0.532	0.266	Valid
X _{2.7}	0.809	0.266	Valid
X _{2.8}	0.697	0.266	Valid
X _{2.9}	0.532	0.266	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.38, diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel kinerja guru (Y), hasil pengujian validitas instrumen menunjukkan semua indikator valid karena nilai *pearson corelation* > 0.266 (nilai r_{xy} dalam tabel *product moment* untuk $N = 56$ adalah 0.266).

b. Uji Reliabilitas

Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 17.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable*

apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,7. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai hitung r_{xy} lebih besar atau sama dengan 0.7. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.39
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0.713	> 0.7	Reliabel
Kelompok Kerja (X_2)	0.799	> 0.7	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.822	> 0.7	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas, karena nilai r_{xy} dari masing-masing variabel (beban kerja, kelompok kerja dan kinerja guru) menunjukkan $r_{xy} > 0.7$.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika memberikan nilai *asyp.sig. (2-tailed)* > 0.05.

Tabel 4.40
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp Sig</i>	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0.191	> 0.05	Normal
Kelompok Kerja (X_2)	0.145	> 0.05	Normal
Kinerja Guru (Y)	0.721	> 0.05	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 17.0, diperoleh nilai *asympt. sig (2 tailed)* untuk beban kerja (X_1), kelompok kerja (X_2) dan kinerja guru (Y) adalah 0,191; 0,145; dan 0,721 > 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *uji Glejser*, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen dalam model regresi. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas masing-masing variabel disajikan pada tabel 4.41 berikut.

Tabel 4.41
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.582	1.886		1.369	.177
	X1	-.017	.075	-.040	-.232	.817
	X2	.005	.052	.016	.091	.928

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0 diperoleh hasil seperti berikut:

- 1) Variabel beban kerja, nilai signifikansi $0.817 > 0.05$, artinya variabel beban kerja tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.
- 2) Variabel kelompok kerja, nilai signifikansi $0.928 > 0.05$, artinya variabel kelompok kerja tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0.10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinieritas masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.42
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.069	3.157		4.456	.000		
	X1	.357	.126	.320	2.832	.007	.629	1.589
	X2	.401	.088	.518	4.579	.000	.629	1.589

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dari setiap variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0, diperoleh nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Jika terjadi korelasi, maka hal tersebut dinamakan adanya permasalahan autokorelasi. Untuk melihat ada atau tidaknya autokorelasi maka menggunakan uji Durbin Watson, yaitu:

- 1) Jika $DW < DL$ atau $> (4-DL)$, berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika DW berada diantara DU dan $(4-DU)$, berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika DW terletak antara DL dan DU atau diantara $(4-DU)$ dan $(4-DL)$, berarti tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Hasil pengujian autokorelasi disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.43
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.573	.557	2.803	2.096

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan hasil perhitungan uji autokorelasi seperti terlihat pada tabel 4.43 diperoleh nilai DW sebesar 2.096. Hasil tersebut berada diantara DU dan (4-DU) atau 1.60452 - 2.39548, hal ini berarti tidak ada autokorelasi.

5. Uji Model

a. Uji F (*Goodness of Fit*)

Tabel 4.44

Uji F Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	559.317	2	279.659	35.585	.000 ^a
	Residual	416.522	53	7.859		
	Total	975.839	55			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan hasil uji model dengan menggunakan uji F test menunjukkan signifikan, hal ini ditunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $35.585 > 2.7791$ (F_{tabel}) dan nilai signifikansi hitung (α_{hitung}) sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan memenuhi syarat *goodness of fit*.

b. Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Tabel 4.45

Uji Determinasi Pengaruh Beban Kerja dan Kelompok Kerja
Terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.557	2.803

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan perhitungan pada tabel model *summery* didapatkan nilai *R square* sebesar 0.573, artinya variabel beban kerja dan kelompok kerja memberikan kontribusi sebesar 57.3% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 42.7% dijelaskan oleh variabel lain atau di luar model.

6. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menentukan suatu persamaan regresi yang dapat menunjukkan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui persamaan regresi. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah beban kerja (X_1), dan kelompok kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y).

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh beban kerja dan kelompok kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.46
Regresi Beban Kerja dan Kelompok Kerja terhadap Kinerja Guru

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	14.069	3.157		4.456	.000
	X1	.357	.126	.320	2.832	.007
	X2	.401	.088	.518	4.579	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 14.069 + 0.357X_1 + 0.401X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh positif dan searah terhadap variabel terikat, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel bebas yaitu beban kerja dan kelompok kerja, maka akan semakin tinggi kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang yang ditimbulkan. Sedangkan sumbangan terbesar terhadap kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang adalah kelompok kerja yaitu sebesar 40.1%.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tingkat signifikansi beban kerja adalah $0.007 < 0.05$ sehingga variabel beban kerja terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang. Tingkat signifikansi kelompok kerja adalah $0.000 < 0.05$ sehingga variabel kelompok kerja terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang adalah variabel kelompok kerja. Untuk itu diharapkan guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang lebih memperhatikan kelompok kerja, karena memiliki pengaruh dengan persentase atau nilai koefisien regresi yang tinggi.

7. Uji Hipotesis

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji regresi pada tabel 4.46 terlihat bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 2.832 > 1.6741$ dan tingkat signifikansi yang menunjukkan nilai sebesar $0.007 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya beban kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mengatakan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang *diterima*.

b. Pengaruh Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji regresi pada tabel 4.46 terlihat bahwa kelompok kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 4.579 > 1.6741$ dan tingkat signifikansi yang menunjukkan nilai sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kelompok kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mengatakan kelompok kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang *diterima*.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru SD pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang

Hasil uji regresi seperti pada tabel 4.46 tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang (nilai t_{hitung} 2.832 > 1.6741 dan tingkat signifikansi $0.007 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin rendah kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja dipersepsikan dengan cukup baik oleh guru melalui sembilan indikator beban kerja yang meliputi waktu untuk melakukan perencanaan terhadap tugas yang akan dilakukan; waktu untuk menyelesaikan pekerjaan; waktu untuk memonitoring pekerjaan; menggunakan kemampuan berpikir; menggunakan tingkat ketelitian; mengambil keputusan saat terjadi masalah; merasa nyaman dengan pekerjaan; menemukan risiko yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan; dan merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik; ternyata hal tersebut mampu berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang. Guru yang mampu menerapkan beban kerja sebagaimana yang diharapkan (beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam

satu minggu) sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan sekolah khususnya tujuan meningkatkan mutu dan kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang.

Beban kerja merupakan kemampuan (kesanggupan dan kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan berfungsi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan pengertian beban kerja menurut Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara yang menyebutkan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.¹

Berkaitan dengan hal di atas, maka sudah seharusnya guru harus merefleksi berbagai macam aturan tentang beban kerja, dan kinerjanya. Dalam Undang-Undang nomor 14/2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 35 ayat (2) dinyatakan bahwa beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. Kemudian aturan itu dipertegas lagi dalam Peraturan Pemerintah nomor 74/2008 Tentang Guru, pasal 52 ayat (1) bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok; yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Dalam pasal 52 ayat (2) dinyatakan juga bahwa beban kerja guru paling sedikit memenuhi 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari pemerintah atau pemerintah daerah. Selanjutnya penjelasan Peraturan Pemerintah nomor 74/2008 Tentang

¹ Lembaga Administrasi Negara. 2007. *Modul 2 Pelaksanaan Analisis Beban Kerja*. Departemen Dalam Negeri, Jakarta, hal. 4.

Guru, pasal 52 ayat (2) bahwa istilah tatap muka berlaku untuk pelaksanaan beban kerja guru yang terkait dengan pelaksanaan pembelajaran. Beban kerja guru untuk melaksanakan pembelajaran paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu tersebut merupakan bagian jam kerja dari jam kerja sebagai pegawai yang secara keseluruhan paling sedikit 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja dalam 1 (satu) minggu. Ini artinya beban kerja guru (sekaligus jam kerja guru) sebanyak 24 (dua puluh empat) jam tatap muka (jam mengajar) per minggu hanya berlaku pada 1 (satu) kegiatan tugas pokok dan fungsi guru, yaitu bagian melaksanakan pembelajaran (tatap muka). Namun jumlah 1 (satu) jam tatap muka (jam pelajaran) pada setiap jenjang berbeda-beda. Pada jenjang SD, 1 jam pelajaran = 35 menit. Jika dikonversi, maka 24 jam pelajaran per minggu di SD hanya setara dengan 14 jam kerja per minggu ($24 \times 35 : 60$).

Adapun sisa beban kerja guru PNS pada jenjang SD sebanyak 23,5 jam kerja per minggu berlaku untuk kegiatan tugas pokok dan fungsi guru yang lain, yaitu merencanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Terkait dengan kinerja guru, maka para guru SD perlu memahami secara utuh dan menyeluruh berbagai regulasi (aturan) jabatan dan penilaian kinerja guru yang terbaru, antara lain: (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, (2) Peraturan Bersama Mendiknas dan Kepala BKN Nomor 03/V/PB/2010 dan Nomor 14/2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, (3) Permendiknas Nomor 35/2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, dan (4) Buku pedoman Penilaian

Kinerja Guru (PKG) dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Oleh karena itu, para guru diharapkan mampu melaksanakan berbagai macam aturan jabatan guru dan penilaian kinerja guru itu secara baik, benar dan konsisten, maka para guru dipastikan memiliki beban kerja dengan berbagai aktivitas, kewajiban dan tanggung jawab dalam upaya untuk mewujudkan guru yang profesional, bermartabat dan sejahtera bisa tercapai.

Secara teoritis, hasil penelitian ini menguatkan pendapat Lysaght, dkk yang dikutip Wicaksana² menegaskan bahwa pembagian antara fungsi sistem dan manusia merupakan langkah awal dalam desain sistem dan pembagian ini akhirnya akan menimbulkan tuntutan situasi pada pekerja. Selama disain sistem dilakukan, tim yang mendisain memutuskan fungsi mana yang diberikan pada manusia dan mana yang diberikan pada sistem. Sekali telah dilakukan pembagian, fungsi dan juga disain dari kendali dan *display* akan mengarahkan tugas dari pekerja. Tugas yang dibagi kepada pekerja merepresentasikan pekerjaan pekerja. Teknik faktor manusia dari analisa tugas (*task analysis*) berpusat pada pemahaman bagaimana tugas ini akan mempengaruhi keseluruhan kerja dari pekerja, dan sejauh mana tugas-tugas tersebut tak dapat dikerjakan pada tingkat yang diinginkan. *Task* (tugas) dapat mempengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh pekerja melalui banyak cara, yaitu melalui tindakan apa yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam memenuhi tugasnya, melalui jumlah dan tipe dari tugas yang akan ditampilkan, melalui keterbatasan waktu yang tersedia dalam menyelesaikan tugas maupun melalui tingkat akurasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Kesemua hal di atas menjadi faktor yang berkontribusi terhadap munculnya tuntutan situasi.

² Sony Sanjaya Wicaksana, *Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, Diakses dari Internet: <http://www.eprints.uny.ac.id>, tanggal 29 September 2016, hal. 19.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarto dan Kusdi³, Abdul Faisal Amboyo, Abdul Wahid Syafar dan Bakri Hasanuddin⁴ menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Guru SD pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang

Hasil uji regresi seperti pada tabel 4.46 tentang pengaruh kelompok kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang membuktikan bahwa kelompok kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang (nilai $t_{hitung} = 4.579 > 1.6741$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kelompok kerja, maka semakin tinggi kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kelompok kerja maka semakin rendah kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kelompok kerja dipersepsikan dengan baik oleh guru, melalui sembilan indikator kelompok kerja yang meliputi merumuskan program tahunan; merumuskan sumber daya dalam KKG; merumuskan jadwal dalam KKG; pelaksanaan secara berkelanjutan; membangun kerjasama antar guru; membangkitkan semangat teman sejawat; menentukan standard kriteria keberhasilan KKG.; menilai keberhasilan KKG; dan mengembangkan program KKG masa mendatang; ternyata hal tersebut

³ Sunarto dan Kusdi, Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar I UPTD Pendidikan Kecamatan Geyer, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 4 No. 1 Juni 2010, hal. 72-79.

⁴ Abdul Faisal Amboyo, Abdul Wahid Syafar dan Bakri Hasanuddin, Pengaruh Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Laki-laki dan Perempuan Pada SMA Negeri 1 Sigi (Studi Perbandingan). *e-Jurnal Katalogis*. Volume 3, Nomor 10, Oktober 2015, hal. 185-195.

mampu berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang.

Guru sebagai pionir berhasilnya pendidikan, melihat perkembangan zaman yang serba cepat perlu ditingkatkan kualitasnya sehingga guru mampu mensejajarkan pengetahuannya dengan tuntutan zaman. Dengan pengetahuan yang tetap *up to date* tersebut guru tetap dapat memberikan informasi-informasi mutakhir dalam proses belajar mengajar terhadap peserta didiknya. Oleh karena itu, perlu ada sistem pembinaan yang menjamin adanya dukungan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya sehari-hari sehingga guru senantiasa dapat meningkatkan mutu KBM. Sistem pembinaan profesional yang dimaksud adalah bagaimana membantu guru meningkatkan mutu kemampuan profesionalnya terutama dalam mengajar dan membelajarkan peserta didik, atau dengan kata lain, dalam meningkatkan mutu proses/kegiatan belajar-mengajar (KBM) sehingga mutu hasil belajar peserta didikpun akan semakin meningkat.

Wadah profesional pendidikan di Sekolah Dasar yaitu Kelompok Kerja Guru (KKG). Kelompok kerja Guru yang beranggotakan semua guru di dalam gugus yang bersangkutan. KKG ini adalah wadah pembinaan profesional bagi para guru dalam meningkatkan kemampuan profesional guru khususnya dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran di Sekolah Dasar.

KKG sebagai kelompok kerja seluruh guru dalam satu gugus ini pada dasarnya bertujuan untuk memfasilitasi kegiatan yang dilakukan di pusat kegiatan guru berdasarkan masalah dan kesulitan yang dihadapi guru, memberikan bantuan profesional kepada para guru kelas dan mata pelajaran di sekolah, meningkatkan pemahaman, keilmuan, keterampilan serta pengembangan sikap profesional berdasarkan kekeluargaan dan saling mengisi, meningkatkan pengelolaan proses pembelajaran yang aktif, inovatif,

kreatif, dan menyenangkan (Paikem). Melalui KKG dapat dikembangkan beberapa kemampuan dan keterampilan mengajar, seperti keterampilan mengajar guru sangat mempengaruhi terhadap kualitas pembelajaran diantaranya keterampilan bertanya, keterampilan memberi penguatan, keterampilan mengadakan variasi, keterampilan menjelaskan, keterampilan membuka dan menutup pelajaran, keterampilan memimpin diskusi kelompok kecil dan perorangan.

Selain itu melalui kegiatan KKG, guru dapat melakukan pembahasan dan pemecahan masalah bagi para guru yang mengalami kesulitan dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini berarti bahwa masalah-masalah yang dihadapi oleh guru dalam proses pembelajaran di kelas tertentu beragam bentuk dan modelnya. Penanganan terhadap setiap persoalanpun untuk mencari jalan keluar jelas akan berbeda dengan persoalan lainnya. Dapat dipahami bahwa semua guru belum tentu berpengalaman seperti layaknya guru-guru senior yang mungkin saja memiliki lebih banyak teknik dan cara-cara dalam mengatasi persoalan terlebih-lebih persoalan belajar mengajar. Untuk itulah guru-guru baru atau guru lain yang memiliki persoalan yang menurutnya sulit dapat dipecahkan melalui KKG dengan cara berdiskusi dan berbagi pengalaman dengan guru lainnya

KKG juga sebagai wadah kegiatan para guru yang tergabung dalam satu gugus yang ingin meningkatkan profesionalnya secara bersama-sama. Peningkatan profesional guru memang suatu keharusan, dan sekolah pada dasarnya mempunyai kewajiban dalam hal itu. Melalui KKG kewajiban sekolah dalam peningkatan kualitas guru dapat diwujudkan. Jadi sekolah tidak terlalu repot mengadakan berbagai macam pelatihan, cukup dengan mengutus gurunya mengikuti program KKG.

KKG juga sebagai tempat penyebaran informasi tentang pembaharuan pendidikan khususnya yang berkaitan dengan usaha peningkatan hasil belajar.

Peningkatan hasil pembelajaran melalui pembaharuan pendidikan dapat diwujudkan melalui KKG. Caranya adalah menyerap informasi sebanyak-banyaknya tentang format-format dan strategi pembaharuan pendidikan yang kemudian dapat diaplikasikan atau dipraktekkan di sekolah masing-masing.

KKG juga sebagai pusat kegiatan praktik pembuatan alat peraga, penggunaan perpustakaan serta perolehan berbagai keterampilan mengajar maupun pengembangan administrasi kelas. Perbedaan materi ajar mengakibatkan adanya perbedaan alat peraga yang digunakan. Guru harus jeli menggunakan setiap alat peraga yang akan digunakan dalam PBM, sebab kalau tidak alat peraga bukanlah menambah efektivitas pembelajaran akan tetapi berpeluang menjadi sumber gangguan dalam pembelajaran. Di sisi lain guru mungkin saja masih banyak yang tidak menggunakan alat peraga sebagai alat bantu belajar padahal hal itu sangat penting. Untuk itulah melalui KKG beberapa keterampilan dalam membuat alat peraga atau keterampilan lainnya dapat dipelajari. Melalui KKG banyak kreativitas yang dapat dikembangkan, seperti merancang pengajaran, merancang alat peraga, merumuskan mekanisme KBM dan membuat rumusan tata cara menindaklanjuti hasil karya guru dan siswa.

KKG juga memberikan kesempatan kepada guru yang kreatif dan inovatif untuk berbagi pengetahuan, wawasan, kemampuan dan keterampilan profesional kepada sesama teman sejawat. Dalam KKG, guru juga dilatih untuk menyusun program pembelajaran. Setiap guru harus mempunyai program pembelajaran sebelum guru mulai mengajar di kelas, seorang guru harus mampu menyusun program pembelajaran sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan sesuai dengan kondisi peserta didik dan keadaan lingkungan setempat agar peserta didik lebih mudah dalam memahami materi pembelajaran yang diterimanya. Penyusunan program pembelajaran disusun secara bersama-sama oleh para guru, berdasarkan kelas dan berdasarkan mata

pelajaran yang dipegang oleh guru dalam satu gugus dengan tujuan penyeragaman materi pembelajaran sehingga para guru bisa bekerja sama pada kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dalam mengatasi berbagai persoalan yang ditemui dalam pemilihan materi dan pelaksanaan pembelajaran di kelas.

Dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG), guru diberikan wewenang atau kesempatan dalam mengembangkan materi dan metode pembelajaran sesuai dengan kondisi murid. Dalam pemilihan materi dan metode pembelajaran, guru tidak harus terikat pada kurikulum yang disediakan, tapi guru boleh mengembangkan materi pelajaran dan membaginya kepada teman sejawat di SD lain melalui kegiatan kelompok kerja guru.

Guru yang profesional harus mampu menciptakan dan mempunyai prakarsa untuk menemukan terobosan baru dalam pembelajaran sehingga pembelajaran menjadi menarik bagi murid. Dalam kegiatan kelompok kerja guru inilah guru bersama-sama memikirkan terobosan baru tersebut.

Dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dibahas juga masalah peningkatan prestasi siswa, misalnya, bagaimana seorang guru membimbing siswa yang lemah daya serapnya untuk meningkatkan prestasi belajar. Jika seorang guru tidak berhasil memecahkan masalah yang ditemui di sekolahnya, guru dapat membawa masalah tersebut pada kegiatan kelompok kerja guru untuk dicari solusinya secara bersama dengan guru lainnya yang mengikuti kegiatan tersebut.

Secara teoritis, hasil penelitian ini menguatkan pendapat Julia, bahwa Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan wadah dalam pembinaan profesional guru yang dapat dimanfaatkan untuk melakukan komunikasi, bertukar pikiran dan berbagi pengalaman, melaksanakan berbagai

demonstrasi, atraksi dan simulasi dalam pembelajaran.⁵ Senada dengan pendapat di atas, Hasibuan yang dikutip Wiryawan, menyebutkan Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan suatu wadah dalam pembinaan kemampuan profesional guru, pelatihan, dan tukar menukar informasi dalam suatu mata pelajaran tertentu sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁶ Sedangkan Mulyasa menyebutkan bahwa forum KKG dapat berjalan dengan baik apabila guru memiliki motivasi dan dorongan untuk dapat bergabung dan berpartisipasi secara aktif di dalam forum KKG. Dorongan tersebut dapat berasal dari diri guru sendiri yang memungkinkan menumbuhkan kesadaran guru untuk terus mengembangkan kemampuannya dan menumbuhkan keyakinan guru untuk senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya dan memecahkan berbagai persoalannya. Dorongan tersebut juga dapat berasal dari luar diri guru dan lingkungan sekitar yang memungkinkan guru untuk turut terlibat dalam setiap kegiatan KKG.⁷

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudiyanto⁸, Wiryawan⁹ menyimpulkan bahwa partisipasi guru dalam KKG berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

⁵ Ratna Julia, *Peran KKG dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru*. Pustaka Felika, Yogyakarta, 2010, hal. 4.

⁶ Diaz Wiryawan, *Kontribusi Partisipasi Guru dalam KKG dan Intensitas Supervisi Akademik oleh Pengawas terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta*, Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2015, Diakses dari Internet: <http://www.eprints.uny.ac.id>, tanggal 15 Oktober 2016, hal. 6.

⁷ Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, hal. 149.

⁸ Sudiyanto, *Pengaruh Supervisi, Pendidikan dan Pelatihan, serta Partisipasi dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Profesional Guru SD di Kecamatan Semarang Utara Kota Semarang*, 2008, Diakses dari Internet: <https://www.lib.unnes.ac.id>, tanggal 18 Oktober 2016, hal. 8.

⁹ Diaz Wiryawan, *Kontribusi Partisipasi Guru dalam KKG dan Intensitas Supervisi Akademik oleh Pengawas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta*, Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2015, Diakses dari Internet: <https://www.eprint.uny.ac.id>, tanggal 18 Oktober 2016, hal. 9.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Guru SD pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang

Hasil uji F (*Goodness of Fit*) seperti pada tabel 4.44 tentang beban kerja dan kelompok kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang membuktikan bahwa beban kerja dan kelompok kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang (nilai $F_{hitung} 35.585 > 2.7791$ (F_{tabel}) dan nilai signifikansi hitung (α_{hitung}) $0.000 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja dan kelompok kerja, maka semakin tinggi kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah beban kerja dan kelompok kerja maka semakin rendah kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kinerja guru dapat dipertahankan dan ditingkatkan, tetapi harus mengingat faktor yang mendukung kinerja guru, yaitu melalui beban kerja guru yang seimbang dan juga bagaimana seorang guru secara rutin dan berkelanjutan selalu mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) agar tercapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Dhania yang dikutip Triana, dkk, menyebutkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.¹⁰

¹⁰ Kely Triana, Tuti Rahmi, dan Yanladila Yeltas Putra. Kontribusi Persepsi Pada Beban Kerja dan Kecerdasan Emosi Terhadap Stress Kerja Guru SMP yang Tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan (JIPT)*, Vol. 03, No.01, Januari 2015, hal. 1-18.

Hasil penelitian Soehartati (dalam Shocker)¹¹, menemukan bahwa bila seseorang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja. Guru dengan beban pekerjaan yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja guru yang mengakibatkan kinerja guru menurun. Hal ini dapat dilihat dari penurunan prestasi siswa karena pola mengajar yang tidak maksimal. Senada dengan penelitian di atas, hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunarto dan Kusdi¹², Abdul Faisal Amboyo, Abdul Wahid Syafar dan Bakri Hasanuddin¹³ menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah partisipasi guru dalam kelompok kerja guru (KKG). Dalam rangka usaha meningkatkan profesionalisme guru maka keberadaan KKG merupakan sesuatu hal yang sangat penting sekali. Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah wadah yang dijadikan tempat melakukan pertemuan bagi guru kelas atau guru mata pelajaran sejenis bagi guru SD/MI/SDLB di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah.¹⁴

Menurut Hasibuan yang dikutip Wiryawan, menyebutkan Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan suatu wadah dalam pembinaan kemampuan profesional guru, pelatihan, dan tukar menukar informasi dalam suatu mata

¹¹ Medical Shocker, *Hubungan Otonomi dan Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja di Ruang Dahlia dan Paviliun Rumah Sakit. Ngudi Waluyo Wlingi, 2008, Diakses dari Internet: <https://www.scribd.com>, tanggal 18 Oktober 2016, hal. 65.*

¹² Sunarto dan Kusdi, Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar I UPTD Pendidikan Kecamatan Geyer, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 4 No. 1 Juni 2010, hal. 72-79.

¹³ Abdul Faisal Amboyo, Abdul Wahid Syafar dan Bakri Hasanuddin, Pengaruh Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Laki-laki dan Perempuan Pada SMA Negeri 1 Sigi (Studi Perbandingan). *e-Jurnal Katalogis*. Volume 3, Nomor 10, Oktober 2015, hal. 185-195.

¹⁴ Depdikbud, *Rambu-Rambu Pengembangan Kegiatan KKG*, Kemendikbud, Jakarta, 2009, hal. Iv.

pelajaran tertentu sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.¹⁵

Kelompok Kerja Guru (KKG) dirancang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan proses pembelajaran di kelas. Melalui kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja profesional guru. Empiris dengan pernyataan di atas, hasil penelitian Sudyanto¹⁶, Wiryawan¹⁷ menyimpulkan bahwa partisipasi guru dalam KKG berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan adanya beban kerja yang seimbang ditunjang dengan kelompok kerja guru yang menjadikan guru menjadi lebih profesional dalam upaya peningkatan pendidikan SD melalui pendekatan sistem pembinaan profesional dan kegiatan pembelajaran aktif, maka diharapkan akan meningkatkan kinerja guru. Karena kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di Sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian Suharni (2013), menemukan bahwa beban kerja dan kelompok kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Se Kecamatan Jakenan Pati.

¹⁵ Diaz Wiryawan, *Kontribusi Partisipasi Guru dalam KKG dan Intensitas Supervisi Akademik oleh Pengawas terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta*, Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2015, Diakses dari Internet: <http://www.eprints.uny.ac.id>, tanggal 15 Oktober 2016, hal. 6.

¹⁶ Sudyanto, *Pengaruh Supervisi, Pendidikan dan Pelatihan, serta Partisipasi dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Profesional Guru SD di Kecamatan Semarang Utara Kota Semarang*, 2008, Diakses dari Internet: <https://www.lib.unnes.ac.id>, tanggal 18 Oktober 2016, hal. 8.

¹⁷ Diaz Wiryawan, *Kontribusi Partisipasi Guru dalam KKG dan Intensitas Supervisi Akademik oleh Pengawas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta*, Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2015, Diakses dari Internet: <https://www.eprint.uny.ac.id>, tanggal 18 Oktober 2016, hal. 9.