Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru Agama Hindu yang Sudah Bersertifikat Pendidik

I Made Wiguna Yasa¹, I Komang Wisnu Budi Wijaya², I Gede Sudha Cahyana³,
Ni Kadek Supadmini⁴

^{1 2 3 4} Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar

¹wigunayasa1@yahoo.com ; ²wisnu.budiwijaya240191@gmail.com ;

³sudha.gede24@gmail.com & ⁴ayutrisnadewimaheswari@gmail.com

Direvisi: 23 Juni 2021	Diterima: 29 Juni 2021	Diterbitkan: 1 Juli 2021
------------------------	------------------------	--------------------------

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengkaji hubungan antara kompetensi dengan kinerja guru dan 2) menyelidiki tingkat keeratan hubungan antara kompetensi dengan kinerja guru. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif berjenis penelitian korelasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru agama Hindu jenjang SMP se-Kabupaten Tabanan yang sudah bersertifikat pendidik. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket kompetensi dan kinerja guru. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan teknik ANAVA dan korelasi *product moment*. Hasil penelitian menyatakan : 1) terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru dan 2) tingkat keeratan hubungan antara kompetensi dan kinerja guru berada pada level sedang.

Kata Kunci : kompetensi, kinerja, guru Agama Hindu, sertifikat pendidik

Abstract: This study aims to: 1) examine the relationship between competence and teacher performance and 2) investigate the degree of the relationship closeness between competence and teacher performance. This research is included in the quantitative research type of correlation research. The population of this study were all Hindu religious teachers at the junior high school level in Tabanan Regency who were certified educators. Sampling was done by using saturated sampling technique. The research instrument used was a competency questionnaire and teacher performance. Analysis of the research data using descriptive analysis and inferential analysis using ANOVA techniques and product moment correlation. The results stated: 1) there is a significant relationship between teacher competence and teacher performance and 2) the level of closeness of the relationship between teacher competence and performance is at a moderate level.

Keywords: competence, performance, Hindu religion teacher, educator certificate

I. PENDAHULUAN

Eksistensi pendidikan agama dan keagamaan Hindu telah mendapat pengakuan yuridis dari pemerintah Indonesia. Dalam Pasal 15 Undang-Undang (UU) No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan dan khusus. Kemudian dipertegas lagi dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 55 Tahun 2007 yang menyatakan bahwa pendidikan agama bertujuan memberikan pengetahuan serta membentuk sikap dan keterampilan peserta didik dalam mengamalkan ajaran agamanya.

Pendidikan Agama merupakan salah satu pelajaran yang wajib diberikan kepada para pelajar. Dalam kurikulum yang berlaku saat ini, pendidikan agama Hindu diberikan di seluruh jenjang pendidikan formal baik di tingkat dasar, menengah dan pendidikan tinggi. Pada jenjang pendidikan dasar mata pelajaran ini mendapat porsi 4 jam pelajaran setiap minggunya sedangkan di jenjang pendidikan menengah mendapat porsi sebanyak 3 jam pelajaran. Kemudian di jenjang pendidikan tinggi, mata kuliah pendidikan agama mendapatkan bobot

sebanyak 2 satuan kredit semester (sks) (Yasa, Wijaya, & Cahyana, 2021).

Keberhasilan pelaksanaan pendidikan agama Hindu tentunya membutuhkan peran guru agama Hindu. Guru agama Hindu berperan sebagai *learning designer* (perancang pembelajaran), mengelola dan mengevaluasi pembelajaran agama Hindu sekaligus sebagai konselor (Uno, 2007). Kualitas guru tentunya akan berimplikasi terhadap kualitas pembelajaran dan juga peserta didik. Oleh karena itu, hendaknya pemerintah senantiasa menjaga kualitas guru agama Hindu agar pelaksanaan pendidikan agama Hindu bisa berjalan sesuai dengan harapan.

Guru agama Hindu yang berkualitas adalah guru agama Hindu yang memiliki kompetensi. Dalam Undang-Undang (UU) No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa guru hendaknya memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kompetensi mengenai wawasan kependidikan, kompetensi profesional berkaitan penguasaan bidang ilmu, kompetensi sosial merupakan

kemampuan guru berinteraksi dengan seluruh warga sekolah dan masyarakat dan kompetensi kepribadian adalah kemampuan guru untuk menjadi pribadi yang patut diteladani oleh siswa dan rekan sejawat.

Pengembangan empat kompetensi guru dilakukan melalui pendidikan profesi guru (PPG) atau sertifikasi pendidik. Guru yang sudah mengikuti pendidikan itu nantinya akan mendapatkan sertifikat pendidik yang merupakan bentuk pengakuan sah sebagai guru profesional dari pemerintah. Harapan pemerintah adalah dengan adanya sertifikasi pendidik adalah diharapkan kinerja guru agama meningkat dan kesejahteraan guru terjamin pula.

Saat ini terdapat 46 (empat puluh enam) guru agama Hindu yang sudah bersertifikat pendidik pada jenjang SMP di seluruh Kabupaten Tabanan yang notabene merupakan daerah tempat tinggal peneliti. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara kompetensi guru agama Hindu yang sudah bersertifikat pendidik dengan kinerja guru agama Hindu.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Guru

Definisi mengenai kinerja, para ahli memiliki pandangan dan definisi masing-

masing. Kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah ukuran mengenai kontribusi individu secara kualitas maupun kuantitas terhadap sebuah organisasi (Winanti, 2011). Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai apa yang sudah dilakukan dan tidak dilakukan oleh para karyawannya (Mathis & Jackson, 2006). Jika guru dianggap sebagai seorang karyawan maka kinerja guru dapat dinyatakan sebagai ukuran kuantitas dan kualitas terhadap hal yang sudah dilakukan oleh guru dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan pembelajaran, tujuan organisasi dan tujuan pendidikan nasional.

Kinerja tentunya harus dilakukan pengukuran secara berkala. Dalam proses pengukuran kinerja yang terpenting adalah faktor-faktor yang akan ditetapkan sebagai ukuran kinerja. Bernardin & Russel merumuskan ada 6 (enam) indikator kinerja yang selayaknya diukur ketercapaiannya yaitu :

1. *Quality* yaitu kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* yaitu kemampuan seorang guru dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah tertentu.

3. *Timeliness* yaitu kemampuan seorang guru dalam mengelola waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
4. *Cost-effectiveness* yaitu kemampuan seorang guru untuk mendayagunakan segala sumber daya yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
5. *Need for supervision* yaitu kemampuan guru untuk melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan dari atasan.
6. *Interpersonal impact* yaitu kemampuan guru untuk membangun citra diri sebagai seorang individu yang berkepribadian baik dan kemampuan bersosialisasi (Bernaidan, John.H, & Russel, 1995).

Suatu penetapan standar kinerja guru diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja guru telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil kinerja secara aktual dengan hasil yang diharapkan. Standar kinerja (*performance standard*) menentukan tingkat kinerja guru yang diharapkan dari pemegang

pekerjaan tersebut dan kriteria dengan masa kesuksesan pekerjaan diukur. Standar kinerja guru membuat eksplisit kuantitas dari/atau kualitas kinerja guru yang diharapkan dalam tugas-tugas dasar yang ditetapkan sebelumnya dalam deskripsi kinerja guru. Biasanya standar kinerja guru itu adalah pernyataan-pernyataan mengenai kinerja guru yang dianggap dapat diterima dan dapat dicapai atas sebuah proses mengajarnya.

Berkaitan dengan standar kinerja guru tersebut, Simamora (1997) mengemukakan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi, yaitu (1) standar kinerja guru haruslah relevan dengan individu dan organisasi, (2) standar kinerja guru haruslah stabil dan dapat diandalkan, (3) standar kinerja guru haruslah membedakan antara pelaksana kinerja yang baik, sedang, atau buruk, (4) standar kinerja guru haruslah dinyatakan dalam angka, (5) standar kinerja guru haruslah mudah diukur, (6) standar kinerja guru haruslah dipahami oleh para guru dan penilai, (7) standar kinerja guru tidak boleh multitafsir.

2.2 Kompetensi Guru

Kompetensi dapat diartikan sebagai perpaduan antara pengetahuan, keterampilan

dan sikap individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Muhaimin, 2015). Kompetensi juga merupakan bentuk penghayatan seorang individu dalam bidangnya yang tercermin dalam pola perilaku. Sementara itu, kompetensi menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 045/U/2002 adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Kompetensi (*competency*) didefinisikan dengan berbagai cara, namun pada dasarnya kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, sikap, keterampilan yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang diharapkan bisa dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan. Dengan demikian, kompetensi pada dasarnya menunjukkan kecakapan atau kemampuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Pengertian ini mencakup arti bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang melekat pada seseorang, dan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Konsep kompetensi mencakup enam ranah yaitu pengetahuan, pemahaman,

kemampuan, nilai, sikap dan minat. Pengetahuan merupakan kemampuan dalam bidang kognitif. Pemahaman adalah tingkat kedalaman pengetahuan yang dimiliki individu. Kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan tugas dan nilai merupakan standar perilaku yang telah dianggap baik oleh individu. Kemudian sikap adalah pandangan individu terhadap sesuatu hal sedangkan minat merupakan kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan (Mulyasa, 2013).

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa seorang guru hendaknya memiliki empat kompetensi yaitu :

- a. Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan

berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

- c. Kompetensi Profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
- d. Kompetensi Sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian

korelasional yaitu penelitian yang mengkaji ada tidaknya hubungan (korelasi) antar variabel (Yeni, Zen, & Darmansyah, 2018). Variabel dari penelitian ini adalah kompetensi guru dan kinerja guru agama Hindu. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Tabanan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru agama Hindu jenjang SMP yang sudah memiliki sertifikat pendidik dengan jumlah 46 (empat puluh enam) orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Instrumen penelitian ini menggunakan dua macam instrumen yaitu lembar observasi kompetensi guru dan kinerja guru. Kisi-kisi instrumen lembar observasi kompetensi guru dan kinerja guru disajikan pada Tabel 01 dan Tabel 02 berikut.

Tabel 01 Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Guru

No	Indikator Kompetensi Guru	Jumlah Butir	Rentang Skor
1	Kompetensi pedagogik	8	1 – 5
2	Kompetensi personal/ pribadi	3	1 – 5
3	Kompetensi sosial	8	1 – 5
4	Kompetensi profesional	14	1 – 5

Tabel 02 Kisi-Kisi Kuisioner Kinerja Guru

No	Sub-Variabel	Butir	Jumlah
1	<i>Quality</i>	1-8	8
2	<i>Quantity</i>	9-13	5
3	<i>Timeliness</i>	14-19	6
4	<i>Cost-effectiveness</i>	20-22	3
5	<i>Need for supervision</i>	23-25	3
6	<i>Interpersonal impact</i>	26-33	8
Total			33

Instrumen penelitian yang baik adalah instrumen yang memiliki syarat valid dan reliabel (Sukiman, 2012). Oleh karena itu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kedua instrumen yang digunakan. Hasil uji validitas instrument kompetensi guru dan kinerja guru memiliki skor diatas 0,3 di setiap butir instrumen sehingga dapat dinyatakan valid. Kemudian hasil uji reliabilitas instrumen kompetensi guru adalah sebesar 0,890 dan 0,910 untuk instrumen kinerja guru. Instrumen dikatakan

reliabel jika harga reliabilitasnya minimal 0,6 (Darmayanti & Wijaya, 2020). Dengan demikian kedua instrumen penelitian yang digunakan memenuhi syarat reliabilitas.

Analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan teknik korelasi *product moment*. Teknik analisis deskriptif dilakukan dengan cara mencari skor kompetensi dan kinerja masing-masing sampel penelitian. Teknik penentuan skor kompetensi dan kinerja dilakukan rumus berikut :

$$\text{Skor kompetensi guru} = \frac{\text{skor observasi}}{\text{skor maksimal}} \times 100$$

$$\text{Skor kinerja guru} = \frac{\text{skor observasi}}{\text{skor maksimal}} \times 100$$

Skor kompetensi dan kinerja yang didapat oleh masing-masing anggota sampel tersebut kemudian digolongkan berdasarkan kriteria

yang telah ditetapkan. Tabel kriteria kompetensi dan kinerja guru disajikan pada Tabel 03.

Tabel 03 Tabel Kriteria Skor Kompetensi dan Kinerja Guru

Skor	Kriteria
0,00 – 25,00	Rendah
26,00 – 50,00	Cukup
51,00 – 75,00	Tinggi
76,00 – 100,00	Sangat Tinggi

(Sumber : Yasa & Wijaya, 2020)

Uji korelasi *product moment* dilakukan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara kompetensi guru dan kinerja guru. Hipotesis yang diajukan dalam uji ini adalah sebagai berikut

H_0 ; tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru
 H_a ; terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru.

Hipotesis alternatif (H_a) diterima jika harga $T_{hitung} > T_{tabel}$. Sebelum uji korelasi

atau uji hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji linearitas. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 17.0 for Windows* dan taraf signifikansi 0,05 (5%). Setelah uji korelasi dilakukan dilanjutkan dengan uji tingkat keeratan kedua variabel. Kriteria hubungan variabel yang dijadikan acuan adalah tabel *Guilford Emperical Rule* yang disajikan pada Tabel 04.

Tabel 04 Tingkat Keeratan Hubungan Variabel

Harga r_{xy}	Tingkat Keeratan
0,00 – 0,20	Sangat lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,70	Sedang
0,71 – 0,90	Kuat
0,91 – 1,00	Sangat kuat

(Sumber : Muzaiyanah & Santoso, 2016)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menyajikan data tentang skor kompetensi guru dan kinerja guru. Berkaitan dengan skor kompetensi didapatkan data bahwa rerata skor sebesar 73,50 dengan skor tertinggi dan terendah masing-masing sebesar 85,00 dan 53,00. Kemudian untuk skor kinerja guru

didapatkan hasil skor tertinggi sebesar 84,50 dan skor terendah 55,00. Skor rata-rata untuk kinerja guru didapatkan sebesar 74,00. Skor kompetensi dan kinerja guru kemudian disesuaikan dengan kriteria yang terdapat pada Tabel 03. Hasil penggolongan skor kompetensi dan kinerja guru disajikan masing-masing pada Tabel 05 dan Tabel 06.

Tabel 05 Penggolongan Skor Kompetensi Berdasarkan Tabel Kriteria

No	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	0	0%
2	Cukup	6	13,04%
3	Tinggi	32	69,56%
4	Sangat Tinggi	8	17,40%

Tabel 06 Penggolongan Skor Kinerja Berdasarkan Tabel Kriteria

No	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	0	0%
2	Cukup	4	8,69%
3	Tinggi	35	76,08%
4	Sangat Tinggi	7	15,21%

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 05 dan 06 dapat disimpulkan bahwa tidak satupun anggota populasi yang memiliki kompetensi dan kinerja yang rendah. Selain itu, lebih dari setengah populasi memiliki skor kompetensi dan kinerja yang tergolong tinggi.

Setelah analisis deskriptif selesai dilakukan, maka dilanjutkan dengan analisis

inferensial yaitu analisis hubungan antara variabel kompetensi guru dan kinerja guru. Sebelum dilakukan analisis inferensial, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yaitu Uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan teknik *Kolmogorov Smirnov* dengan taraf signifikansi 5 % (0,05). Hasil uji normalitas disajikan dalam Tabel 07.

Tabel 07 Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	
	Statistik	Sig
Kompetensi Guru	0,718	0,681
Kinerja guru	0,614	0,609

Data pada Tabel 07 menyatakan bahwa harga signifikansi variabel kompetensi dan kinerja guru lebih besar dari 0,05 sehingga data kedua variabel berdistribusi normal.

Setelah itu dilakukan uji linearitas yang dilakukan dengan metode ANAVA. Hasil uji linearitas disajikan dalam Tabel 08.

Tabel 08 Hasil Uji Anava

Dependent Variable: Kinerja Guru

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.884	335.492	1	44	.000	27.439	.734

The independent variable is Kompetensi Guru.

Data pada Tabel 08 menyatakan bahwa harga signifikansi di bawah 0,05 yang artinya terdapat hubungan yang linear antara kompetensi guru dengan kinerja guru.

Setelah itu dilakukan analisis korelasi *product moment* untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan kedua variabel. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel 09.

Tabel 09 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kompetensi Guru	<i>Pearson Correlation</i>	Motivasi Berprestasi	Kinerja Guru
	<i>Sig</i>		
	N	46	46
Kinerja Guru	<i>Pearson Correlation</i>	0,411	1
	<i>Sig</i>	0,000	
	N	46	46

Berdasarkan data pada Tabel 09 terlihat bahwa signifikansi di bawah 0,05 sehingga hipotesis alternatif diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi guru dengan kinerja guru. Kemudian skor *Pearson Correlation* menunjukkan skor 0,411 yang artinya tingkat keeratan hubungan antara kompetensi guru dengan kinerja guru berada pada taraf sedang.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompetensi guru dengan kinerja guru. Hal itu mengacu pada harga signifikansi yang di bawah 0,05 sehingga hipotesis nol ditolak. Selain itu diperkuat juga dengan hasil koefisien korelasi *Pearson Correlation* yang memiliki harga 0,411 yang artinya terdapat tingkat hubungan yang sedang antara kompetensi dengan kinerja guru.

Semakin tinggi kompetensi guru maka semakin baik pula kinerjanya dan demikian pula sebaliknya (Mulyasari, 2018). Kinerja merupakan kombinasi dari kompetensi, tindakan dan sikap (Kartika & Sugiarto, 2014). Kompetensi terdiri dari

komponen pengetahuan dan keterampilan. Kinerja seorang guru tentunya akan ditentukan oleh sejauh mana pengetahuan dan keterampilan guru mengenai perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran. Seorang guru yang berkompoten tentunya akan senantiasa berusaha bekerja dengan maksimal, cepat dan bekerja dengan penuh tanggung jawab, keikhlasan serta memiliki kemauan belajar secara terus menerus.

Jika dikaji pada masing-masing aspek variabel tentunya akan terdapat hubungan yang saling berkaitan. Misalnya aspek *Quality*, *Quantity*, *Timeliness* dan *Cost-effectiveness* yang notabene bagian dari aspek kinerja guru sangat berkaitan dengan kompetensi pedagogi, profesional dan sosial guru. Jika seorang guru ingin menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak (*quantity*), berkualitas (*quality*), efektif dan efisien (*timeliness and cost-effectiveness*) maka tentunya selain membutuhkan wawasan dan keterampilan yang baik tentang dunia pendidikan dan agama Hindu juga membutuhkan interaksi sosial yang baik dalam bekerjasama. Demikian halnya aspek *need for supervision* dan *interpersonal*

impact tentunya sangat berkaitan dengan kompetensi pribadi dan sosial guru.

Guru, baik guru umum maupun guru Agama Hindu diharapkan tidak hanya sebatas menjalankan profesinya, tetapi harus memiliki *interest* yang kuat untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah profesionalisme guru yang dipersyaratkan. Guru dalam era teknologi informasi dan komunikasi sekarang ini tidak sekadar mengajar, tetapi juga harus menjadi manajer belajar. Hal tersebut mengandung arti bahwa setiap guru diharapkan mampu menciptakan kondisi belajar yang menantang kreativitas dan aktivitas siswa, memotivasi siswa, menggunakan multimedia, dan multisumber agar mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Guru harus mampu menunjukkan kinerja/*performance* yang berkualitas. Kinerja/*performance* atau hasil kerja yang berkualitas meliputi kualitas kinerja guru dan ukuran kualitas kinerja guru yang dijadikan acuan atau ukuran standar kinerja sebagai dasar mengetahui baik-buruknya atau efektif tidaknya kinerja guru.

Kinerja/*performance* yang berkualitas ditunjang oleh kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh guru, seperti

yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16, Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang secara utuh dikembangkan ke dalam empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

V. PENUTUP

Berdasarkan uraian pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru yang dibuktikan dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Kemudian, tingkat keeratan hubungan antara kompetensi guru dengan kinerja guru sebesar 0,411 dan berada pada kategori sedang. Oleh karena itu, pihak guru diharapkan senantiasa mengembangkan kompetensi keguruan demi peningkatan kinerja yang nantinya bermuara pada peningkatan kesejahteraan. Selain itu pemerintah juga mesti memfasilitasi para guru khususnya guru agama Hindu dalam melakukan pengembangan kompetensi keguruan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernaïdan, John.H, & Russel, J. (1995). *Human Resources Management*. Singapore: McGraw Hill, Inc.
- Darmayanti, N. W. S., & Wijaya, I. K. W. B. (2020). *Evaluasi Pembelajaran IPA*. Denpasar: Penerbit Nila Cakra.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, XVII(1), 73–90.
- Mathis, R. ., & Jackson, J. . (2006). *Human Resouce Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhaimin. (2015). *Membangun Kecerdasan Ekologis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasari, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190–197.
- Muzaiyanah, S., & Santoso, G. W. A. (2016). Hubungan Beberapa Karakter Agronomi terhadap Hasil Kedelai Toleran Kekeringan. *Prosiding Seminar Hasil Penelitian Tanaman Aneka Kacang Dan Umbi*, 235–242.
- Sukiman. (2012). *Pengembangan Sistem Evaluasi*. Yogyakarta: Insan Madani.
- Uno, H. B. (2007). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Jurnal Majalah Ilmiah Unikom*, 7(2), 249–267.
- Yasa, I. M. W., & Wijaya, I. K. W. B. (2020). Kompetensi Guru Agama Hindu Yang Belum Bersertifikat Pendidik. *Jurnal Purwadita*, 4(2), 181–186.
- Yasa, I. M. W., Wijaya, I. K. W. B., & Cahyana, I. G. S. (2021). Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Agama Hindu Jenjang Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian Agama Hindu*, 5(1), 45–53.
- Yeni, F., Zen, Z., & Darmansyah. (2018). *Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group.