

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI**  
**PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU**  
**SMA NEGERI 1 KAUR**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**DAMIANUS SIHOMBING**

**NIM : 500634272**

**PROGRAM PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**JAKARTA**  
**2018**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL  
TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 KAUR

Damianus Sihombing

damianus.sihombing24@gmail.com

Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka

Dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar sangat diperlukan guru yang profesionalisme dan guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan didikan kepada para siswa. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kaur. Sampel dalam penelitian ini adalah 46 guru SMA Negeri 1 Kaur, karena semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan cara *sensus*. Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan metode analisis data adalah analisis regresi berganda, uji signifikan simultan dan uji signifikan partial. Hasil regresi berganda adalah  $Y = 4,750 + 0,530 X_1 + 0,404 X_2 + e$ . Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,530, koefisien regresi bernilai positif maka dapat diasumsikan apabila  $X_1$  (motivasi kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka variabel Y (kinerja guru) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,530 kali. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi profesional sebesar 0,404, koefisien regresi bernilai positif maka dapat diasumsikan apabila  $X_2$  (kompetensi profesional) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka variabel Y (kinerja guru) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,404 kali. Uji hipotesis secara simultan (Uji F) nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kaur dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kaur. Uji hipotesis secara partial (Uji T) nilai signifikansi 0,000 dan 0,008 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kaur secara terpisah. Maka hipotesis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru kerja diterima.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru



## ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND PROFESSIONAL  
COMPETENCE TO PERFORMANCE OF TEACHER AT SENIOR HIGH  
SCHOOL 1 KAUR**

**Damianus Sihombing**

damianus.sihombing24@gmail.com

Postgraduate Program

Universitas Terbuka

*The purpose of this research are to analyze influence of motivation and professional competence to teacher performance at Senior High School 1 Kaur. The sample in this study was 46 teachers in Senior High School 1 Kaur, because all populations sampled in this study, so method of sampling use census. Method of data collection using questionnaires and data analysis method is multiple regression analysis, significant simultaneous test and partial significant test. The results of multiple regression is  $Y = 4.750 + 0.530 X_1 + 0.404 X_2 + e$ . The value of work motivation variable regression coefficient of 0.530, the regression coefficient is positive, it can be assumed if  $X_1$  (motivation) has increased by one-unit then the variable  $Y$  (teacher performance) will also be increased by 0.530 times. Variable regression coefficient value of 0,404 professional competence, regression coefficient is positive, it can be assumed if  $X_2$  (professional competence) increased by one-unit then the variable  $Y$  (teacher performance) will also be increased by 0,404 times. Simultaneous hypothesis test (Test F) 0.000 significance value less than 0.05 so it can be concluded that work motivation and professional competence positive effect on the performance of teachers at Senior High School 1 Kaur this hypothesis that there is influence motivation and professional competence the performance of teachers in SMA Negeri 1 Kaur. Partial hypothesis test (Test T) 0,000 and 0,008 significance values less than 0.05 so it can be concluded that the variable professional competence and motivation positive effect on the performance of teachers at SMAN 1 Kaur separately. Then the hypothesis of work motivation influence on the performance of work and professional competence of teachers affect the performance of work teachers accepted.*

*Keywords: Motivation, Professional Competence and Teacher Performance*

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kaur adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplatan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, Desember 2017

Yang Menyatakan,



Damianus Sihombing  
NIM. 500634272



## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kaur

Penyusun TAPM : Damianus Sihombing

NIM : 500634272

Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia

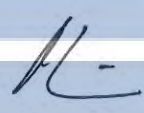
Hari/Tanggal : Senin / 18 Desember 2017

Menyetujui:

Pembimbing II,

Pembimbing I,

  
Dr. M. Gorky Sembiring, M.Sc


  
Dr. Fazrul Hamidy, MM


NIP. 19580921 198503 1 001

Mengetahui,

Ketua Bidang  
Ilmu Ekonomi dan Manajemen

Direktur Program Pascasarjana

  
Mohamad Nasoha, SE., M.Sc

  
Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si

NIP. 19781111 200501 1 001

NIP. 19581215 198601 1 009

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN**

**PENGESAHAN**

Nama : Damianus Sihombing  
 NIM : 500634272  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional  
 Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kaur

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister  
 (TAPM) Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka Pada :

Hari/Tanggal : Senin / 18 Desember 2017

Waktu : Pukul 11.00 – 12.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji

Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si

Penguji Ahli

Dr. Tita Rosita, M.Pd

Pembimbing I

Dr. Fazrul Hamidy, M.M

Pembimbing II

Dr. M. Gorky Sembiring, M.Sc

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) tepat waktu yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kaur**, yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Magister Manajemen di Universitas Terbuka (UT).

Proposal penelitian ini tidak dapat diselesaikan oleh Penulis tanpa bantuan, pengarahan dan bimbingan dari berbagai pihak, yang semuanya sangat besar artinya bagi Penulis. Maka dalam kesempatan ini, Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Terbuka, Prof. Drs. Ojat Daroajat, M.Bus, Ph.D.
2. Bapak Dr. Liesyodono B. Irianto, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka, yang telah memberikan kesempatan kepada Penulis untuk kuliah di UPBJJ-UT Bengkulu.
3. Bapak Muhamad Nasoha, SE., M.Sc selaku Ketua Prodi Pascasarjana Ilmu Ekonomi dan Manajemen UT, yang telah memberikan kemudahan selama mengikuti perkuliahan di Pascasarjana Ilmu Ekonomi dan Manajemen.
4. Ibu Dr. Yumiati, M.Si sebagai Kepala UPBJJ-UT Bengkulu yang telah memberikan dukungan baik secara moril dan spritual dalam menyelesaikan studi Program Magister Manajemen pada UPBJJ-UT Bengkulu.
5. Bapak Dr. Fazrul Hamidy, MM, selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan dalam TAPM ini.
6. Bapak Dr. M. Gorky Sembiring, M.Sc, selaku Pembimbing II yang banyak memberikan arahan kepada Penulis.
7. Bapak dan Ibu Tutor Tatap Muka dan Tutor Online Pascasarjana Magister Manajemen yang telah membimbing Penulis selama belajar di UPBJJ-UT Bengkulu.
8. Seluruh staf dan karyawan Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen yang telah berbagi ilmu selama belajar di UPBJJ-UT Bengkulu.
9. Seluruh guru SMA Negeri 1 Kaur yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Bengkulu, Maret 2018

Penulis



**RIWAYAT HIDUP**

Name : Damianus Sihombing  
NIM : 500634272  
Program Studi : Magister Manajemen  
Tempat Tanggal Lahir : Hatoguan / 24 Februari 1968  
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Swasta Bersubsidi Palipi tahun 1981  
Lulus SMP Bintang Samosir tahun 1984  
Lulus SMA N 1 Tebing Tinggi Deli tahun 1987  
Lulus S1 UNRI tahun 1991  
Riwayat Pekerjaan : PNS 1985 di SMA Negeri 2 Sugimin Bengkulu Selatan  
2004 SMA Negeri 1 Kaur sampai sekarang

Bengkulu, Maret 2018

Damianus Sihombing

NIM. 500634272



## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Lembar Plagiat .....	iii
Lembar Persetujuan .....	iv
Lembar Pengesahan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Riwayat Hidup .....	vii
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar .....	xi
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	8
1. Motivasi Kerja .....	8
2. Kompetensi Profesional Guru .....	16
3. Kinerja Guru .....	21
B. Penelitian Terdahulu .....	28
C. Kerangka Berpikir .....	30
D. Hipotesis Penelitian .....	31
E. Definisi Operasional .....	31
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	35
B. Populasi dan Sampel .....	35
C. Instrumen Penelitian .....	35
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	36

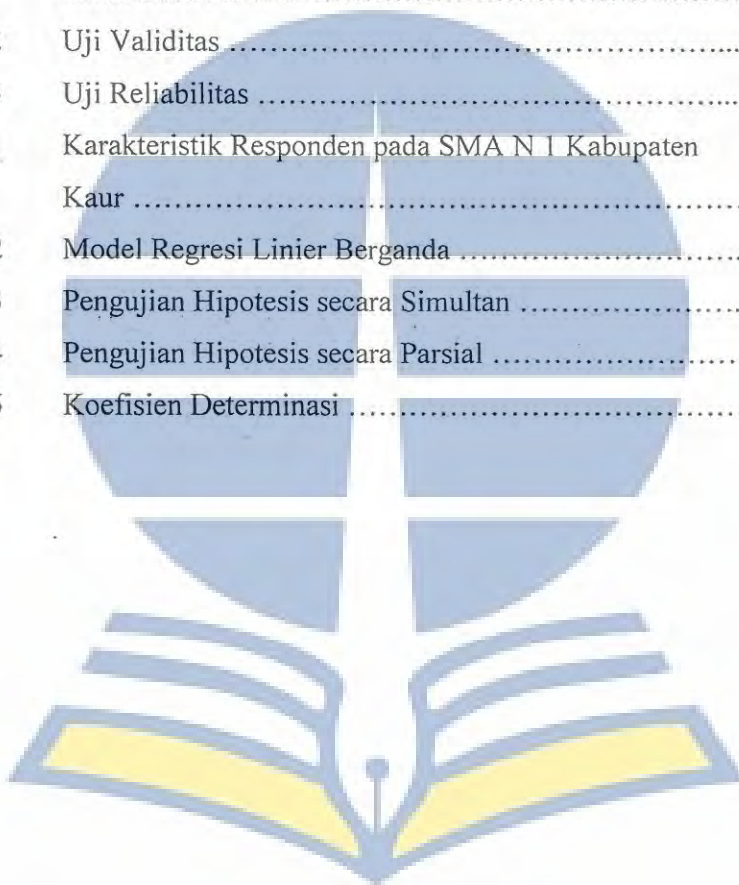
E. Metode Analisis Data .....	37
1. Uji Validitas .....	37
2. Uji Reliabilitas .....	39
3. Analisis Regresi Berganda .....	40
4. Pengujian Hipotesis .....	41
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	43
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	44
1. Deskripsi Objek Penelitian .....	44
2. Deskripsi Identitas Responden .....	46
3. Analisis Data .....	47
4. Koefisien Determinasi .....	51
B. Pembahasan .....	52
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	52
2. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru .....	53
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	55
B. Saran .....	56
Daftar Pustaka	
Lampiran	





## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan Guru pada SMA Negeri 1 Kaur Desember 2017 .....	4
Tabel 1.2	Rekapitulasi Tingkat Ketepatan Guru pada SMA Negeri 1 Kaur dalam Pengumpulan Perangkat Pembelajaran .....	5
Tabel 2.1	Indikator Penelitian .....	33
Tabel 3.1	Skala Likert .....	36
Tabel 3.2	Uji Validitas .....	37
Tabel 3.3	Uji Reliabilitas .....	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden pada SMA N 1 Kabupaten Kaur .....	46
Tabel 4.2	Model Regresi Linier Berganda .....	48
Tabel 4.3	Pengujian Hipotesis secara Simultan .....	49
Tabel 4.4	Pengujian Hipotesis secara Parsial .....	50
Tabel 4.5	Koefisien Determinasi .....	51



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	30
------------	--------------------------	----



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada saat sekarang ini persaingan kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat meningkat di berbagai bidang, salah satunya adalah pada bidang pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan sangat erat kaitannya dengan peningkatan aktivitas dari sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak dari jalannya pendidikan tersebut. Begitu banyak cara yang harus ditempuh untuk dapat meningkatkan kualitas dan kreativitas dari sumber daya manusia (SDM) agar manusia mampu memberikan pembenahan pada sektor pendidikan.

Pendidikan memiliki fungsi yang strategis untuk mencapai tujuan nasional. Peningkatan mutu pendidikan harus terus dilakukan agar tujuan nasional dapat tercapai. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan SDM yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Untuk itu, guru dituntut memiliki kompetensi yang profesional. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 atau yang lebih dikenal dengan Undang-Undang Guru dan Dosen secara eksplisit menyebutkan bahwa:

“Seorang guru harus mempunyai suatu tingkat kualitas yang baik dari segi kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan sehat rohani dan memiliki suatu kemampuan yang mampu mewujudkan tujuan nasional. Kepemilikan kompetensi hukumnya adalah wajib, artinya bagi guru yang tidak mampu memiliki kompetensi akan gugur keguruaannya”

Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat



menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru adalah tampuk agar terciptanya suatu pendidikan yang memiliki kualitas tinggi. Oleh karena itu, perbaikan dalam peningkatan kualitas pendidikan tidak akan meningkat tanpa didukung oleh guru yang professional dan berkualitas.

Sardiman (2009) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan SDM yang potensial di bidang pembangunan. Guru merupakan tenaga pendidik yang dituntut memiliki tingkat keaktifan dan keprofesionalan dalam penempatan dirinya sebagai tenaga pendidik. Hal ini menggambarkan bahwa guru bukan hanya sebagai pendidik dengan cara memberikan mata pelajaran saja kepada semua siswa, tetapi guru harus mampu memberikan bimbingan dan arahan kepada siswanya agar siswa tersebut memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.

Mangkunegara (2009) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru dapat dilihat dari penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepadanya oleh pihak sekolah, antara lain adalah mengajar di kelas, membuat perangkat mengajar, membuat perangkat penilaian, menganalisis hasil penilaian, dan tugas-tugas lain dari sekolah yang dibebankan kepadanya.

Supriadi (2009) menyatakan kinerja guru adalah usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam proses pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan

evaluasi hasil pembelajaran. Kualitas dari kinerja guru ekonomi umumnya tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar pendidikan ekonomi. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik dan pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Guru memiliki tingkat peranan yang sangat penting dalam proses belajar mengajar, karena guru berhadapan langsung dengan para siswa untuk memberikan materi pembelajaran. Sebagai seorang guru yang profesional, guru harus mampu menciptakan suasana belajar mengajar yang nyaman agar para siswa memiliki keinginan yang tinggi untuk mengikuti pembelajaran, sehingga tujuan pembelajaran bisa tercapai dengan efektif (Hamalik, 2008).

Seorang guru dikatakan guru profesional apabila mengajar sesuai dengan bahan ajar yang telah ditetapkan dan memiliki tingkat ketiaan yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Supriadi (2009) seorang guru yang berkualitas harus memiliki kompetensi profesional. Kompetensi ini menekankan pada pengetahuan dan wawasan yang cukup tentang isi mata pelajaran sehingga mutlak diperlukan untuk menciptakan proses pembelajaran yang baik (Hamalik, 2008).

Menurut Yamin dan Maisah (2010) kinerja guru adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seorang guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar. Selain itu, kinerja guru juga merupakan suatu hal yang mendasar pada tingkat keinginan, kecakapan, pengetahuan, kualitas dan kuantitas seorang guru dalam bekerja (Supriadi, 2009).



SMA Negeri 1 Kaur merupakan SMA favorit yang ada di Kabupaten Kaur dan merupakan sekolah menengah yang menjadi prioritas bagi siswa untuk mengikuti pendidikan. Berdasarkan survei pra penelitian yang dilakukan pada Desember 2016, dapat dilihat bahwa dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar sangat diperlukan guru yang profesionalisme dan guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan didikan kepada para siswa. Namun dalam pelaksanaan proses belajar mengajar masih terlihat bahwa masih seringnya guru yang datang terlambat sedangkan murid-murid sudah menunggu di dalam kelas, hal ini dapat dilihat dari tingkat keterlambatan guru dalam mengajar pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Tingkat Keterlambatan Guru pada SMA Negeri 1 Kaur Desember 2017**

Keterangan	Kurang dari 5 menit	5 menit s.d 10 menit	Lebih dari 10 menit
Jumlah	8	5	2
Persentase	17%	11%	4%

Sumber: Hasil Survei Pra Penelitian, 2018

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa masih adanya guru yang datang terlambat dan tidak tepat waktu, hal ini dilihat dari jumlah guru yang terlambat selama Desember 2017 masih ada delapan orang yang terlambat kurang dari lima menit, sedangkan yang terlambat lebih dari lima menit adalah sebanyak lima orang dan yang terlambat lebih dari 10 menit sebanyak dua orang. Keterlambatan guru ini sangat berpengaruh dengan tingkat kinerja guru karena kurangnya waktu yang digunakan untuk proses belajar mengajar.

Selain datang terlambat, masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh



SMA Negeri 1 Kaur yang berhubungan dengan keprofesionalan guru, diantaranya masih banyak guru yang belum melakukan penelitian tindakan kelas yang berakibat guru tidak terlalu mengetahui kekurangan dan permasalahan yang sering terjadi dalam proses belajar mengajar. Guru yang sering lalai dalam pembuatan perangkat pembelajaran seperti silabus dan RPP, sebenarnya masing-masing guru mengetahui bahwa perangkat pembelajaran sudah diwajibkan untuk semua guru, tetapi masih banyak terlihat bahwa penyelesaian perangkat pembelajaran yang seharusnya diselesaikan sebelum proses belajar mengajar dilakukan sedangkan guru belum membuatnya pada saat proses pembelajaran telah dilakukan.

Adapun tingkat ketepatan guru dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus dan kalender pendidikan seperti pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Tingkat Ketepatan Guru pada SMA Negeri 1 Kaur dalam Pengumpulan Perangkat Pembelajaran**

Keterangan	Tepat waktu	Terlambat 1 s/d 3 hari	Terlambat 1 minggu
Jumlah	29	8	5

Sumber: Hasil Survei Pra Penelitian, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat, masih banyak guru yang mengumpulkan perlengkapan pembelajaran yang tidak tepat waktu, karena guru tersebut mengumpulkan perlengkapan pembelajaran setelah diberikan peringatan oleh kepala sekolah. Hal ini sangat berakibat terhadap peningkatan kompetensi guru, karena guru masih kurang memiliki motivasi dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raharjo (2015) dengan hasil penelitian bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri se-kota Tegal, sedangkan kompetensi profesional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Widiastuti (2012), menemukan bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kaur.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kaur?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kaur?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kaur?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kaur

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kaur
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kaur

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya
- b. Membandingkan antara teori-teori yang telah dipelajari dengan keadaan yang terjadi di lapangan

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah, diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru yang ditunjang dari tingkat keprofesionalan guru
- b. Bagi guru, sebagai bahan acuan dan pertimbangan dalam peningkatkan kinerja





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Motivasi Kerja

###### a. Pengertian Motivasi Kerja

Seseorang memiliki suatu keadaan yang akan berperan ikut aktif dalam aktivitasnya setiap hari, kondisi ini disebut suatu kondisi yang mampu memberikan motivasi. Menurut Mulyadi (2013) mengemukakan motivasi merupakan suatu kata yang berasal dari motif yang berarti suatu dorongan yang terdapat di dalam diri seseorang dan mampu menimbulkan keinginan seseorang untuk melakukan tindakan.

Reksohadiprojo dan Handoko (2005) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan seseorang yang muncul dari dalam diri yang mendorong keinginan seseorang itu untuk lebih maju dalam mencapai semua tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki (2009) motivasi adalah suatu keadaan yang melatarbelakangi individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan

tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau keinginan bagi setiap orang untuk berbuat lebih baik dari sebelumnya, dan berkeinginan untuk lebih maju dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Pencapaian tingkat motivasi ini harus diiringi oleh keinginan yang tinggi dari setiap orang agar mampu mencapai yang diinginkan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2013) motivasi adalah sikap untuk mempengaruhi individu dalam pencapaian suatu keinginan. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Siagian (2006) motivasi merupakan suatu upaya yang dilakukan sehingga mampu mendorong seseorang untuk melibatkan dirinya dengan meningkatkan kemampuan dan keahliannya baik berupa tenaga. Waktu dan lainnya agar dia mampu mencapai tujuan suatu organisasi.

Ravianto (2005) menyatakan bahwa motivasi erat sekali hubungannya dengan kebutuhan, untuk meningkatkan motivasi maka satu atau lebih kebutuhan harus dapat terpenuhi. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi akan terbentuk apabila seseorang memiliki suatu kebutuhan yang harus terpenuhi dengan demikian maka motivasi seseorang akan muncul dengan sendirinya.

Menurut Winardi (2011) motivasi adalah proses manajemen dimana perilaku orang-orang yang didasarkan atas pengetahuan tentang apa yang menyebabkan orang-orang melakukan sesuatu tindakan. Motivasi dalam hal ini sangat erat sekali hubungannya dengan tingkah laku atau



perilaku seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Mangkunegara (2007) mengemukakan motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seorang karyawan berkeinginan untuk berbuat sesuatu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi ini muncul bukan hanya karena ada dorongan dari dalam diri tetapi juga dikarenakan adanya pengaruh dari faktor luar yang akan memunculkan keinginan seseorang untuk segera bertindak. Dari berbagai definisi di atas, sudah tampak bahwa motivasi terhadap guru sangat mempengaruhi kinerja guru. Berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berguna bagi guru untuk memaksimalkan kinerja.

Menurut Gibson (1985) memberikan pandangan bahwa motivasi adalah munculnya dorongan untuk mencapai tujuan jika hal tersebut dikaitkan dengan dorongan setiap personal dalam melakukan kegiatannya maka tujuan yang ingin dicapai tidak dapat dilepaskan dengan konsep apa yang dikehendaki pimpinan. Pandangan ini erat kaitannya dengan konsep yang bisa digunakan pada saat ingin menggerakkan individu untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan keinginan dari pimpinan.

Berdasarkan pandangan beberapa konsep tentang motivasi di atas, menurut Uno (2012) terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu: 1) upaya, 2) tujuan organisasi, dan 3) kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Hal ini mengaitkan antara unsur motivasi dengan upaya yang harus dilakukan agar seseorang memiliki dorongan untuk berperilaku sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Selain



itu, tujuan organisasi sangat penting sekali dalam memotivasi seseorang dalam bekerja dengan adanya tujuan organisasi yang jelas maka seseorang akan termotivasi untuk berbuat lebih baik sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan mudah. Unsur selanjutnya adalah kebutuhan, kebutuhan sangat erat sekali kaitannya dengan motivasi karena dengan adanya kebutuhan seseorang akan lebih giat bekerja dan kebutuhan tersebut akan memotivasinya untuk bekerja.

Menurut Sondang (2004) mengembangkan teori motivasi yang mendasarkan pada kebutuhan manusia dibedakan antara kebutuhan biologis dan kebutuhan psikologis, atau disebut kebutuhan materi (biologis) dan kebutuhan nonmateri (psikologis).

Selanjutnya Herzberg (2009) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, yakni:

1) Faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfierr*) atau faktor motivasional

Faktor ini berhubungan dengan tingkat psikologis seseorang yang menyangkut serangkaian interistik, karena antara kepuasan kerja erat sekali hubungannya dengan motivasi kerja. Motivasi kerja yang kuat akan meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga kepuasan kerjapun akan dapat dihasilkan secara maksimal.

2) Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau faktor *higiene*

Faktor-faktor yang tidak menyebabkan kepuasan seperti kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal akan erat sekali hubungannya dengan ketidakpuasan seseorang dalam bekerja.

Menurut Wahjosumidjo (2007) motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dan berperilaku lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Siagian (2006) motivasi kerja adalah segala bentuk dorongan yang diberikan kepada bawahan untuk bekerja lebih giat dan ikhlas dalam pencapaian tujuan organisasi.

## b. Teori Motivasi

### 1) Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Teori dua faktor Frederick Herzberg ini saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya, seperti penggabungan antara kepuasan dan ketidakpuasan, yang lebih dikenal dengan *dissatisfiers* dan *satisfiers* harus dijaga dan ditingkatkan keberadaannya secara bersama-sama. Kedua faktor ini merupakan suatu syarat minimal yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk menimbulkan tingkat motivasi dari karyawannya.

Susbandono (2006), mengemukakan bahwa dengan adanya fasilitas kerja maka akan mampu memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan mutu perusahaan. Salah satu motivator yang diperkenalkan Herzberg (dalam Mangkuprawira, 2007) adalah *recognition*, adanya efek ganda yang disebabkan oleh sedikitnya sapaan terhadap pekerja. Adanya perhatian dari atasan akan menimbulkan rasa keinginan dari karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki dorongan



untuk dapat melaksanakan semua perintah dari atasan dengan segera mungkin.

## 2) Teori Motivasi Clelland

Teori kebutuhan Clelland menurut Stoner (1996) menyampaikan bahwa manusia hidup dalam tiga kebutuhan diantaranya:

### a) Kebutuhan berprestasi

Merupakan kebutuhan untuk berprestasi daripada orang lain dan keinginan untuk lebih baik dari orang lain akan memiliki dorongan yang kuat untuk termotivasi dalam bekerja.

### b) Kebutuhan Berafiliasi

Merupakan suatu keinginan untuk memiliki hubungan yang lebih akrab dan lebih familiar antara sesama karyawan.

### c) Kebutuhan akan kekuasaan

Merupakan kebutuhan yang ingin memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari orang lain sehingga memiliki kekuasaan dalam bekerja, hal ini erat sekali hubungannya dengan hierarki dalam bekerja. Kekuasaan yang tinggi akan memberikan dorongan untuk lebih meningkatkan kinerja.

## c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sayuti (2006) menyebutkan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan akan termotivasi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut antara lain adalah sebagai berikut:



## 1) Faktor Internal

Faktor Internal terdiri dari:

### a) Kematangan Pribadi

Merupakan suatu kebiasaan yang dibawa sejak lahir yang akan memunculkan suatu motivasi dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari sifat dan sikap seseorang dalam menilai dirinya sendiri.

### b) Tingkat Pendidikan

Motivasi akan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seseorang karena seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan termotivasi karena memiliki wawasan dan pengetahuan yang sangat luas.

### c) Keinginan dan Harapan Pribadi

Motivasi seseorang akan dipengaruhi oleh faktor keinginan dan harapan pribadi, karena keinginan seseorang untuk bekerja keras akan dapat mewujudkan sesuatu yang dicita-citakannya.

### d) Kebutuhan

Seseorang bekerja disebabkan karena faktor kebutuhan yang harus terpenuhi, kebutuhan seseorang akan sesuatu hal yang lebih akan menimbulkan sikap motivasi yang tinggi dari orang tersebut untuk bekerja lebih keras.

### e) Kelelahan dan Kebosanan

Kelelahan dan kebosanan pada pekerjaan akan menimbulkan sikap jenuh, hal ini akan memotivasi seseorang dalam peningkatan kerja.

f) Kepuasan Kerja

Seseorang akan bekerja lebih baik apabila merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dia hasilkan.

2) Faktor Eksternal

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan memotivasi seseorang dalam bekerja, lingkungan kerja bukan hanya keadaan sekitar tempat kerja tetapi erat kaitannya dengan sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja.

b) Kompensasi yang Memadai

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk kompensasi berupa gaji insentif dan tunjangan merupakan suatu hal yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja.

c) Supervisi yang baik

Seorang supervisor harus mampu memberikan semangat, dorongan dan inspirasi kepada orang lain untuk melakukan tindakan-tindakan dalam pencapaian tujuan. Dorongan yang diberikan dimaksudkan untuk memberikan semangat dan mengingatkan orang lain atau pegawai agar bekerja lebih baik dari yang sebelumnya.

d) Ada Jaminan Karir (Penghargaan atas Prestasi)

Jaminan karir merupakan penghargaan yang harus diterima oleh seorang karyawan pada saat mereka berhasil meraih prestasi kerja yang tinggi. Perusahaan akan menghargai prestasi kerja tersebut

dengan memberikan peningkatan karir seseorang ketempat yang lebih baik dari sebelumnya. Peningkatan karir ini akan memotivasi seseorang dalam bekerja, karena hasil pekerjaan yang dia hasilkan dengan susah payah akan dihargai oleh perusahaan dengan jaminan karir.

e) Status dan Tanggung Jawab

Dalam bekerja seseorang sangat mengharapkan adanya pengakuan dari perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Status dan kedudukan merupakan suatu hal yang membuktikan seseorang dianggap penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Jabatan yang diberikan kepada seseorang membuktikan perusahaan memberikan kepercayaan kepada seseorang untuk mengemban jabatan tersebut dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan status dan tanggung jawab ini akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk bekerja lebih giat lagi.

## 2. Kompetensi Profesional Guru

### a. Pengertian Kompetensi Guru

Menurut Triyanto (2006) kompetensi adalah suatu keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kompetensi guru merupakan suatu kemampuan dari guru baik dari segi pengetahuan maupun



dari segi keterampilan untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pengajar.

Jadi kompetensi guru adalah keterampilan, keahlian, kemampuan dan kepintaran seorang guru yang mampu mendidik siswa sesuai dengan kurikulum yang ada sehingga tujuan pendidikan dapat dengan mudah dicapai. Satu kunci pokok tugas dan kedudukan guru sebagai tenaga profesional menurut ketentuan Pasal 4 UUGD adalah sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) yang berfungsi meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Sebagai agen pembelajaran guru memiliki peran sentral dan cukup strategis antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (2004) menjabarkan kompetensi guru dikelompokkan menjadi empat rumpun, yaitu:

1) Penguasaan Bidang Studi

Merupakan pemahaman atas sumber bahan ajar yang akan diberikan atau diajarkan terhadap siswanya yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan dan pementapan dalam konsep pembelajaran.

2) Pemahaman Peserta Didik

Guru harus mampu memahami bagaimana peserta didiknya berkembang, tahap-tahap perkembangan ini akan memberikan gambaran tentang keberhasilan didikan yang diberikan.

3) Penguasaan Pembelajaran yang Mendidik

Dalam proses belajar mengajar pemahaman konsep dasar sangat diperlukan terutama untuk masing-masing bidang studi yang

bersangkutan serta diterapkan dalam proses pembelajaran yang mendidik.

#### 4) Pengembangan Kepribadian dan Keprofesionalan

Seorang guru tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian dibidang pembelajaran saja, tetapi juga harus memiliki tingkat kepribadian dan keprofesionalan yang berhubungan dengan keagamaan dan kebangsaan.

#### b. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Seorang guru dengan tingkat kompetensi profesional yang tinggi akan dapat dilihat dari tingkat pengabdian dan keahlian guru tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik, disamping dapat terlihat pada tanggung jawabnya dalam melaksanakan pengabdian. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual dengan penguasaan perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang guru tersebut dalam mengajar. Tanggung jawab spiritual dan moral melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang senantiasa perilakunya tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.

Sesuai buku panduan penyusunan portofolio sertifikasi guru (2007) kompetensi profesional guru dapat dinilai melalui:

- 1) Kualifikasi akademik, yaitu tingkat pendidikan formal yang dimiliki



- 2) Pendidikan dan pelatihan, yaitu peningkatan kompetensi pendidikan dengan cara melakukan pendidikan dan pelatihan
- 3) Pengalaman mengajar, yaitu lamanya seorang guru melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pengajar
- 4) Pelaksanaan pembelajaran, yaitu aktivitas seorang guru dalam rangka proses belajar mengajar
- 5) Prestasi akademik, yaitu suatu prestasi yang mampu diraih seorang guru atas tercapainya tujuan pendidikan

Adapun yang menjadi indikator dalam penelitian ini untuk variabel kompetensi profesional guru adalah:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi profesional guru merupakan suatu tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan pendidikan terhadap siswa dan memiliki tingkat



pengetahuan yang tinggi sehingga mampu melaksanakan semua tanggung jawab yang diembannya.

### c. Ruang Lingkup Kompetensi Profesional Guru

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan, kompetensi guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Pengembangan kompetensi profesional guru adalah sikap atau perilaku seorang guru yang selalu berupaya untuk dapat meningkatkan profesinya sebagai seorang guru dalam peningkatan kompetensi profesional guru.

Pengembangan kompetensi profesional guru merupakan bidang profesional yang mempergunakan pelaksanaan pengembangan untuk membawa karyawan, manajer dan anggota organisasi lainnya ke arah yang lebih berkualitas, lebih produktif, serta memiliki kepuasan yang lebih tinggi. Pengembangan kompetensi profesional guru sebagai perencanaan dan upaya yang berkelanjutan dari manajemen untuk memperbaiki tingkat kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pengembangan kompetensi profesional guru merupakan proses pengembangan atau keterampilan, pengetahuan dan sikap individu untuk memperbaiki kinerjanya saat ini maupun untuk masa depan (Anwar, 2004).

Pengembangan kompetensi profesional guru yang dilakukan oleh lembaga pendidikan secara umum ditujukan untuk pertumbuhan kemampuan dirinya. Dengan pengembangan kompetensi profesional guru akan lebih terbuka, memiliki kemampuan dan keterampilan mengajar yang lebih baik, memiliki pengetahuan dan pengalaman yang kompleks, lebih

manusiawi dan memiliki sikap kependidikan yang lebih baik pula. Pengembangan kompetensi profesional guru harus terus dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya sehingga dapat melaksanakan tugas secara lebih profesional. Hal ini, menunjukkan bahwa usaha-usaha yang dilakukan oleh lembaga pendidikan melalui program pelatihan adalah dalam rangka meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan (guru) yang bermutu dan berkualitas melalui program *in-service training*.

Program pembinaan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru melalui pemberian bantuan yang terutama bercorak layanan profesional kepada guru. Hal ini, secara umum bertujuan untuk memberikan bantuan dalam mengembangkan situasi belajar yang lebih baik. Pada dasarnya program pengembangan kompetensi guru dapat dilakukan dalam tiga bentuk yaitu *training*, *education*, dan *development*. Perbedaan diantara ketiga bentuk program pengembangan SDM tersebut adalah *training* merupakan proses pembelajaran hubungannya dengan pekerjaan secara aktual yang sedang dilakukan individu saat itu.

### 3. Kinerja Guru

#### a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Mulyasa (2009) kinerja merupakan prestasi kerja yang mampu dicapai oleh seseorang dalam bekerja. Mangkunegara (2009) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas yang harus dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan



kepada orang tersebut. Sedangkan Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Supriadi (2009) menyatakan kinerja guru adalah usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran. Kinerja guru merupakan suatu tingkat kemampuan guru dalam proses belajar mengajar dan melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran tersebut.

Anwar dalam Kurniati (2007) memberikan pengertian kinerja sama dengan *performance* yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dan kompetensi yang dimiliki. Seorang guru memiliki kinerja yang baik apabila mampu melaksanakan serta mewujudkan semua tugas dan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya sebagai tenaga pendidik dan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi.

#### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Soedjiarto (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Keterampilan yang dimiliki
- 2) Kemampuan dasar atau *ability*
- 3) Usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat atau sarana teknologi yang tersedia



- 4) Adanya intensif atau penghargaan
- 5) Lingkungan kerja yang mendukung
- 6) Adanya motivasi terus menerus

Sedangkan menurut Anoraga (2008) mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain:

- 1) Motivasi seseorang dalam memasuki pekerjaan

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Semakin karyawan diberikan motivasi sesuai dengan kebutuhannya, maka kinerja pegawai yang bersangkutan dapat ditingkatkan.

- 2) Cara pandang seseorang terhadap pekerjaan

Cara pandang seseorang terhadap pekerjaan yaitu cara seseorang memberikan makna terhadap pekerjaan, seorang guru yang menganggap profesi guru harus profesional maka guru akan tergerak untuk memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

- 3) Lingkungan pekerjaan

Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan

meningkatkan kinerja guru dan sebaliknya lingkungan yang kurang kondusif akan menurunkan produktivitas atau kinerja guru.

4) Fasilitas dalam bekerja

Fasilitas kerja merupakan keadaan yang selalu dihadapi oleh guru di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya terutama yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. Dengan peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap mara bahaya, dan lain sebagainya bukan saja dapat menambah kegairahan kerja tetapi akan pula meningkatkan kinerja para guru.

5) Ketenangan dan semangat kerja

Ketenangan dan semangat kerja dapat diartikan suatu kondisi atau keadaan di tempat seseorang bekerja dimana mereka merasa nyaman dan tenang sehingga kondisi tersebut akan memunculkan semangat kerja dari setiap orang karena mereka merasa nyaman dan tenang.

6) Tugas dan jabatan sesuai dengan kemampuan dan minatnya

Kinerja seorang guru akan meningkat jika adanya penempatan seorang guru sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimilikinya. Tugas dan jabatan seorang guru harus disesuaikan dengan ilmu dan pengalaman kerja yang mereka miliki karena seseorang yang bekerja dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan yang berbeda maka pekerjaan yang dilakukan tidak mudah untuk mencapai tujuannya.



7) Kesempatan untuk berkarir

Seseorang akan bekerja lebih giat dan lebih semangat apabila mereka membayangkan adanya peningkatan karir atas pekerjaan yang dilakukannya, adanya peluang karir yang dijanjikan akan memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat.

8) Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja

Terciptanya keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, maka karyawan pun akan bekerja dengan perasaan tenang, mampu berkonsentrasi dengan baik yang pada akhirnya memungkinkan karyawan puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

9) Rekan kerja

Rekan kerja sangat erat sekali kaitannya dengan peningkatan kinerja, karena rekan kerja merupakan seseorang yang memiliki posisi yang sama dalam bekerja dan memiliki tanggung jawab yang sama dalam bekerja, adanya hubungan yang baik dan harmonis antara sesama rekan kerja akan meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja.

10) Kompensasi gaji atau imbalan

Balas jasa atau kompensasi merupakan hal yang sangat penting diperhatikan oleh perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawannya karena dengan balas jasa yang setimpal atas hasil kerja seseorang maka seseorang akan memiliki semangat kerja yang tinggi yang menunjang terciptanya kinerja yang baik.



### 11) Kepribadian dan kehidupan emosional seseorang

Dalam pemberian materi dan pembelajaran kepada para peserta didiknya seorang guru sangat diperlukan memiliki kepribadian dan emosional yang stabil, karena kepribadian yang baik dari seorang guru akan memberikan tanggung jawabnya kepada peserta didik dan menciptakan murid-murid yang berilmu dan berpengetahuan.

#### c. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru

Menurut Mulyasa (2009) kinerja yang tinggi akan dipengaruhi oleh sikap guru yang berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dengan cara perencanaan, pelaksanaan maupun penilaian terhadap pembelajaran sehingga menciptakan hasil yang maksimal. Mulyasa (2009) juga menyampaikan bahwa terdapat sepuluh faktor yang mampu meningkatkan kinerja guru diantaranya adalah:

##### 1) Dorongan untuk bekerja

Seorang guru akan mampu menciptakan kinerja yang baik jika memiliki dorongan atau keinginan untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya.

##### 2) Tanggung jawab terhadap tugas

Adanya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang guru akan menimbulkan rasa kepedulian dan rasa keinginan untuk bekerja lebih giat dalam memberikan pendidikan kepada peserta didiknya karena tanggung jawab yang mereka emban sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya sebagai seorang tenaga pengajar.

3) Minat terhadap tugas

Dalam diri seorang guru harus terdapat perasaan suka atau tidak suka dalam pemberian pembelajaran kepada peserta didik, karena perasaan tersebut akan berpengaruh terhadap minatnya menjadi seorang guru. Minat yang tinggi dari seorang guru akan menimbulkan sikap yang optimis dalam mengembangkan kepribadiannya sebagai seorang guru dan mencerminkan sikap guru yang peduli terhadap tujuan sekolah.

4) Penghargaan atas tugas

Seorang guru akan bekerja lebih baik apabila hasil karyawannya dihargai oleh orang lain, penghargaan yang diberikan kepada seorang guru yang berprestasi akan meningkatkan tingkat kinerja dan profesionalisme guru tersebut dalam bekerja.

5) Peluang untuk berkembang

Menjadi seorang guru bukan berarti hanya bertugas memberikan materi di kelas, tetapi seorang guru harus mampu memberikan didikan kepada para siswa di dalam kelas maupun di luar kelas. Untuk itu, pengembangan seorang guru harus dapat dilakukan dengan cara mengikuti seminar pemberian pelatihan dan diklat.

6) Perhatian dari kepala sekolah

Adanya perhatian dari kepala sekolah terhadap guru sangat menunjang dalam peningkatan kinerja guru.

7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru

Hubungan yang baik dan harmonis antara sesama guru akan memberikan atau menunjang adanya suasana kerja yang baik, hal inilah



yang mampu meningkatkan kinerja seorang guru dalam bekerja karena terjalin kerja sama yang baik antara sesama guru dan saling bantu membantu dalam pelaksanaan tugasnya mendidik para muridnya.

8) MGMP dan KKG

Melalui MGMP dan KKG merupakan solusi dalam pemecahan permasalahan yang dihadapi oleh para guru sehingga mutu pendidikan di sekolah dapat ditingkatkan.

9) Kelompok diskusi terbimbing

Diskusi terbimbing dibentuk untuk mengembangkan kompetensi guru dan mengatasi dari semua permasalahan guru serta tidak semangatnya guru dalam pelaksanaan tugas-tugas pembelajaran.

10) Layanan perpustakaan

Layanan perpustakaan merupakan layanan yang menyediakan sumber dari bahan ajar yang akan diberikan kepada para murid. Adanya perpustakaan ini akan memberikan keringanan dan masukan kepada para guru dalam memberikan materi, karena semua materi yang akan diajarkan tersedia pada perpustakaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian sekarang. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini seperti pada tabel berikut:

1. Sennen (2011) dengan judul Hubungan antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di



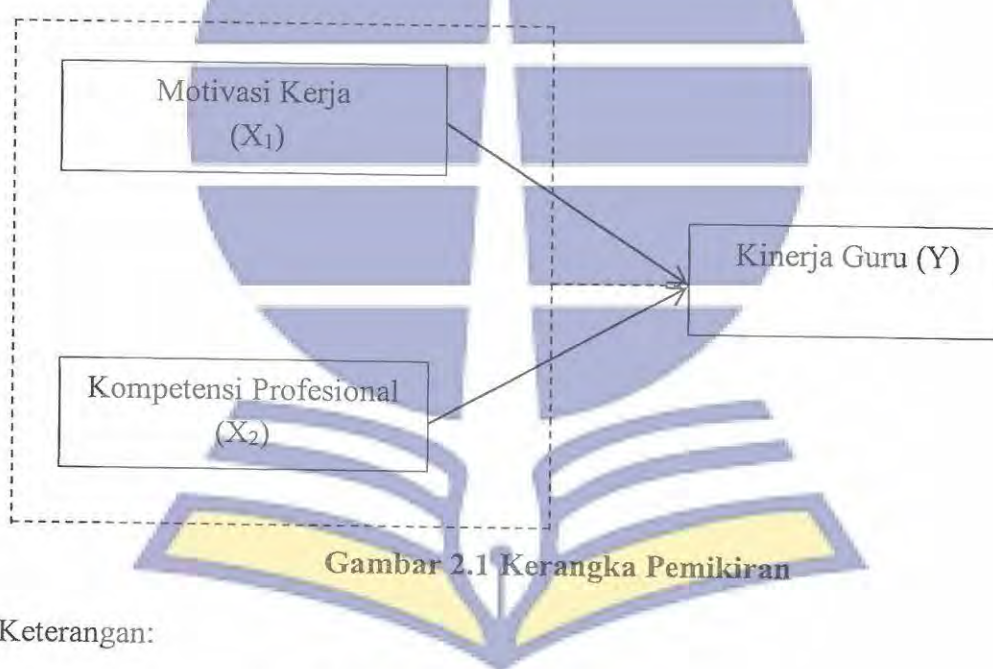
Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru karena nilai  $t_{tabel}$  ( $11,42 > 1,65$ ) pada taraf signifikan 5% dan memberikan kontribusi sebesar 39,69%. Motivasi guru juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $13,164 > 1,65$ ) pada taraf signifikan 5% dengan memberikan kontribusi sebesar 46,79%.

2. Riesminingsih (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah. Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Faktor motivasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Yadika 3 Karang Tengah. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi profesional dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMA Yadika 3 Karang Tengah karena nilai signifikan yang diperoleh kecil dari 0,05.
3. Widiastuti (2013) dengan judul Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK 1 Triatma Jaya Singaraja Tahun Ajaran 2012/2013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMK 1 Triatma Jaya Singaraja, hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara parsial bahwa nilai signifikan berada di bawah 0,05. Begitu juga dengan hasil uji pengaruh motivasi terhadap kinerja, ditemukan adanya pengaruh yang positif

dan signifikan antara motivasi dengan kinerja guru di SMK I Triatma Jaya Singaraja Tahun Ajaran 2012/2013.

### C. Kerangka Berpikir

Konsep-konsep yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini perlu dioperasionalkan, bertujuan untuk menyamakan persepsi sehingga kesalahpahaman dalam menafsirkan dapat diminimalisir dan penulisan karya ilmiah ini didukung dengan melihat fenomena-fenomena yang Penulis temui di lapangan. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

————— : Parsial

- - - - - : Simultan

#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan atas permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya serta ditinjau dari kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian akan dirumuskan sebagai berikut:

H1 : ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kaur

H2 : ada pengaruh guru kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kaur

H3 : ada pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kaur

#### E. Definisi Operasional

##### 1. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah keinginan yang timbul pada seorang guru yang mendorong dirinya untuk bekerja lebih baik dan menjalankan tugasnya sebagai pendidik dengan sungguh-sungguh (Sayuti, 2006):

- a. Faktor internal yaitu faktor yang dipengaruhi langsung datang dari diri atau kepribadian guru seperti kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja.
- b. Faktor eksternal yaitu faktor yang dipengaruhi dari pihak luar seperti kondisi lingkungan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan karir, status dan tanggung jawab.



## 2. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan seorang guru dalam penguasaan materi dalam proses belajar mengajar secara mendalam. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel kompetensi profesional guru meliputi (Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007):

- a. Menguasai materi yaitu guru mampu menguasai semua materi yang akan diberikan kepada siswa seperti menginterpretasikan materi dan konsep, menganalisis materi dan konsep
- b. Menguasai standar kompetensi dengan cara lebih memahami standar kompetensi, memahami kompetensi dasar mata pelajaran
- c. Mengembangkan materi pembelajaran dengan cara memilih materi pembelajaran dan mengelola materi pelajaran
- d. Mengembangkan keprofesionalan dengan cara melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri dan melakukan penelitian tindakan kelas
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dengan cara memanfaatkan teknologi dalam berkomunikasi dan memanfaatkan teknologi untuk pengembangan diri

## 3. Kinerja guru

Kinerja guru adalah keberhasilan yang mampu dicapai oleh seorang guru dalam pelaksanaan tugasnya sebagai tenaga pendidik, indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru meliputi (Prabu, 2009):

- a. Faktor dari dalam diri sendiri yang terdiri dari kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat

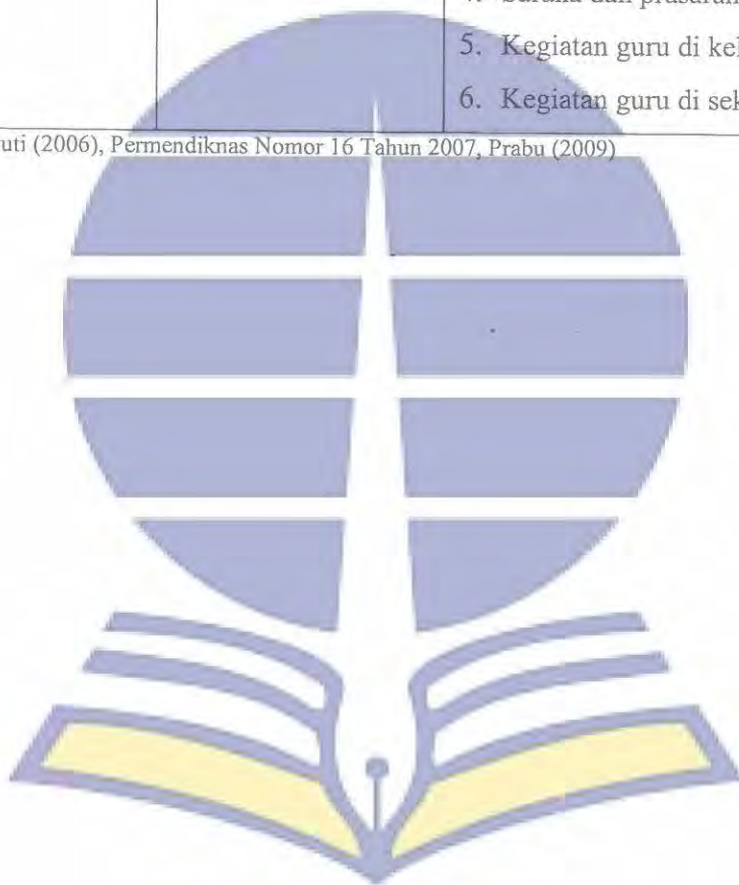
- b. Faktor dari luar diri yang terdiri dari keadaan, lingkungan, komunikasi dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana, kegiatan guru di kelas, kegiatan guru di sekolah

**Tabel 2.1 Indikator Penelitian**

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang guru untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya sebagai seorang pendidik	Faktor internal	1. Kematangan pribadi 2. Tingkat pendidikan 3. Keinginan dan harapan pribadi 4. Kebutuhan 5. Kelelahan dan kebosanan 6. Kepuasan kerja
	Faktor eksternal	1. Kompensasi yang memadai 2. Supervisi yang baik 3. Ada jaminan karier (Penghargaan atas prestasi) 4. Status dan tanggung jawab
Kompetensi profesional ( $X_2$ ) merupakan kemampuan guru dalam menguasai penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam	Menguasai materi	1. Menginterpretasikan materi dan konsep 2. Menganalisis materi dan konsep
	Menguasai standar	1. Memahami standar kompetensi 2. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran
	Mengembangkan materi	1. Memilih materi pembelajaran 2. Mengelola materi pelajaran
	Mengembangkan keprofesionalan	1. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri 2. Melakukan penelitian tindakan kelas
	Memanfaatkan teknologi informasi	1. Memanfaatkan teknologi dalam berkomunikasi 2. Memanfaatkan teknologi untuk pengembangan diri

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kinerja guru (Y) adalah hasil yang dicapai seseorang guru menurut ukuran yang berlaku dalam melaksanakan tugas mengajar	Faktor dari dalam sendiri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan</li> <li>2. Keterampilan dan kecakapan</li> <li>3. Bakat</li> <li>4. Kemampuan dan minat</li> </ol>
	Faktor dari luar diri sendiri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadaan</li> <li>2. Lingkungan</li> <li>3. Komunikasi dengan kepala sekolah</li> <li>4. Sarana dan prasarana</li> <li>5. Kegiatan guru di kelas</li> <li>6. Kegiatan guru di sekolah</li> </ol>

Sumber: Sayuti (2006), Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, Prabu (2009)





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Menurut Sugiyono (2013), metode survey merupakan penelitian yang menanyakan kepada beberapa orang yang disebut responden tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu objek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Dalam penelitian ini pertanyaan yang diajukan kepada responden dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner.

#### B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah suatu objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan untuk dipelajari lebih lanjut oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru yang mengajar pada SMA Negeri 1 Kaur yang berjumlah sebanyak 46 orang guru.

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 46 guru SMA Negeri 1 Kaur, karena semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan cara *sensus*.

#### C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden.

Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan sebagai berikut.

**Tabel 3.1 Skala Likert**

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data merupakan cara pengumpulan data penelitian.

Adapun prosedur pengumpulan data penelitian dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pengajuan surat permintaan izin kepada Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Kaur, untuk melakukan penelitian.
2. Setelah mendapatkan izin dari kepala sekolah barulah dilakukan penelitian dengan cara membagikan angket atau kuesioner kepada responden yaitu para guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Kaur sebanyak 46 orang.
3. Sebelum pengisian kuesioner peneliti akan menjelaskan terlebih dahulu bagaimana cara pengisian kuesioner, dan meminta ketersediaan guru untuk dijadikan sebagai responden.

4. Setelah pengisian kuesioner maka peneliti akan mengumpulkan kuesioner yang telah dibagikan dan selanjutnya akan dibuat tabel tabulasi data.

## E. Metode Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan suatu indikator penelitian, jika data valid maka dapat digunakan untuk penelitian tetapi jika terdapat indikator yang tidak valid maka akan dibuang dari penelitian (Sugiyono, 2013).

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
- Jika  $r_{hitung}$  tidak positif serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid.

Bagi item kuesioner yang tidak valid maka item kuesioner tersebut akan dikeluarkan dari analisis penelitian. Berikut adalah hasil pengujian validitas dari variabel-variabel penelitian.

Tabel 3.2 Uji Validitas

Variabel Penelitian	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Motivasi_1	0,607	0,291	Valid
Motivasi_2	0,653	0,291	Valid
Motivasi_3	0,570	0,291	Valid
Motivasi_4	0,307	0,291	Valid
Motivasi_5	0,325	0,291	Valid
Motivasi_6	0,489	0,291	Valid
Motivasi_7	0,307	0,291	Valid
Motivasi_8	0,740	0,291	Valid



Variabel Penelitian	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Motivasi_9	0,545	0,291	Valid
Motivasi_10	0,384	0,291	Valid
Motivasi_11	0,381	0,291	Valid
Motivasi_12	0,427	0,291	Valid
Motivasi_13	0,399	0,291	Valid
Motivasi_14	0,550	0,291	Valid
Motivasi_15	0,700	0,291	Valid
Kompetensi_1	0,358	0,291	Valid
Kompetensi_2	0,344	0,291	Valid
Kompetensi_3	0,642	0,291	Valid
Kompetensi_4	0,425	0,291	Valid
Kompetensi_5	0,428	0,291	Valid
Kompetensi_6	0,300	0,291	Valid
Kompetensi_7	0,402	0,291	Valid
Kompetensi_8	0,487	0,291	Valid
Kompetensi_9	0,391	0,291	Valid
Kompetensi_10	0,352	0,291	Valid
Kompetensi_11	0,421	0,291	Valid
Kompetensi_12	0,307	0,291	Valid
Kompetensi_13	0,474	0,291	Valid
Kompetensi_14	0,461	0,291	Valid
Kompetensi_15	0,479	0,291	Valid
Kinerja_1	0,553	0,291	Valid
Kinerja_2	0,359	0,291	Valid
Kinerja_3	0,427	0,291	Valid
Kinerja_4	0,323	0,291	Valid
Kinerja_5	0,564	0,291	Valid
Kinerja_6	0,455	0,291	Valid
Kinerja_7	0,477	0,291	Valid
Kinerja_8	0,556	0,291	Valid
Kinerja_9	0,381	0,291	Valid
Kinerja_10	0,376	0,291	Valid
Kinerja_11	0,422	0,291	Valid

Variabel Penelitian	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Kinerja_12	0,343	0,291	Valid
Kinerja_13	0,521	0,291	Valid
Kinerja_14	0,477	0,291	Valid
Kinerja_15	0,335	0,291	Valid

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3.1 yakni hasil uji validitas dengan menggunakan *corelasioelznn products moment* maka dari 30 butir pertanyaan yang diuji ternyata semua item pertanyaan sah (valid), sebab memiliki nilai korelasi yang di atas dari 0,291. Oleh karena itu, semua variabel dapat dijadikan dalam penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas kuesioner dilakukan setelah dilakukan uji validitas, bila seluruh pertanyaan sudah valid baru dilakukan uji reliabilitas. Bila ternyata hasil analisa SPSS tidak reliabel dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut menghasilkan data yang tidak konsisten, sebaiknya memang tidak digunakan karena akan mengganggu hasil analisa secara keseluruhan. Apabila terjadi nilai reabilitas kecil dari 0,60 maka akan dilakukan perbaikan dengan cara memperhatikan nilai reabilitas setiap pertanyaan, untuk pertanyaan yang nilainya paling besar akan dihapuskan kemudian dilakukan lagi pengujian ulang, begitu seterusnya sampai nilai reliabilitas diatas 0,60. Hasil reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut ini.



Tabel 3.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,788	Reliabel <i>Cronbach Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)
Kompetensi Profesional (X <sub>2</sub> )	0,641	Reliabel <i>Cronbach Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)
Kinerja (Y)	0,667	Reliabel <i>Cronbach Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2017

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS maka diperoleh hasil *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 untuk ketiga variabel yaitu motivasi kerja, kompetensi profesional dan kinerja. Oleh karena itu, semua variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner memiliki kehandalan dan dapat dijadikan alat ukur.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2005) analisis regresi berganda yaitu persamaan regresi yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah motivasi kerja dan kompetensi profesional, sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja guru. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:



Y = Kinerja Guru

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Kompetensi Profesional

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi parsial b (Ghozali, 2009).

#### 4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan dengan uji signifikansi. Sebelum koefisien regresi pada  $b_1X_1 + b_2X_2$  digunakan untuk melakukan interpretasi, terlebih dahulu harus dilakukan uji signifikansi terhadap angka-angka koefisien regresi dan korelasi tersebut. Apabila hasil uji koefisien variabel tersebut signifikan maka angka-angka koefisien tersebut dapat digunakan untuk melakukan interpretasi. Dan sebaliknya, bila hasilnya tidak signifikan maka angka-angka koefisien tersebut tidak dapat dipergunakan untuk melakukan interpretasi.

Uji signifikansi tersebut meliputi “uji signifikansi secara simultan” dan “uji signifikansi parsial” yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

##### a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H<sub>0</sub> : motivasi kerja dan kompetensi profesional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru

H<sub>a</sub> : motivasi kerja dan kompetensi profesional mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

#### b. Uji Signifikansi Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan atau pengaruh dari variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap Y secara terpisah (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H<sub>0</sub> : motivasi kerja dan kompetensi profesional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru

H<sub>a</sub> : motivasi kerja dan kompetensi profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

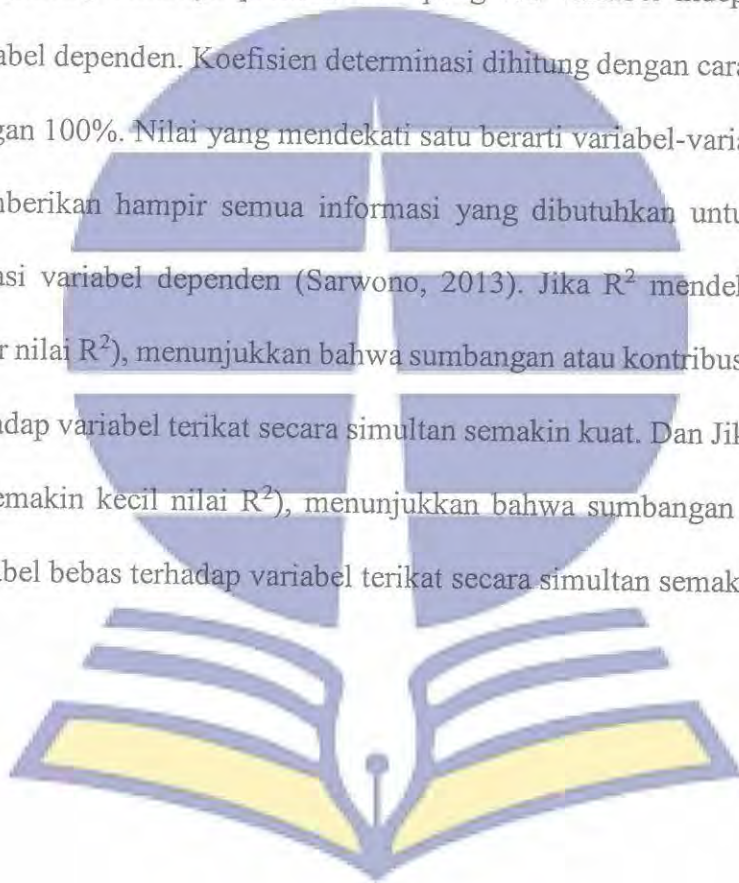
- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub>

ditolak.

- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sarwono (2013) koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan  $R^2$  dengan 100%. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sarwono, 2013). Jika  $R^2$  mendekati 1 (semakin besar nilai  $R^2$ ), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin kuat. Dan Jika  $R^2$  mendekati 0 (semakin kecil nilai  $R^2$ ), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin lemah.





## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kaur berdiri pada tahun 1983 yang diberi nama SMA Negeri 1 Kaur Selatan beralamat di Jalan Sekunyit Bintuhan Kecamatan Kaur Selatan Kabupaten Bengkulu Selatan sesuai dengan Surat Keputusan Pendirian Sekolah tanggal 9 November 1983 Nomor: 0473/0/1983. Pada saat ini SMA Negeri 1 Kaur Selatan berganti namanya menjadi SMA Negeri 1 Kaur dengan Kepala Sekolah saat ini (periode 2015 – 2018) dijabat oleh Bapak M. Jalil, S.Pd. Ing dan dalam mengupayakan kemajuan sekolah tersebut beliau dibantu oleh Wakil Kepala Sekolah yang terdiri dari empat orang yaitu Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Waka Sarana dan Prasarana dan Waka Humas serta para guru yang telah memiliki kualifikasi pendidikan sarjana. Demikian juga dengan tenaga staf dan tata usaha.

Visi SMA Negeri 1 Kabupaten Kaur adalah: Bermutu, beriman, taqwa, cerdas, terampil, mandiri, berbudaya dan menguasai Iptek serta berwawasan lingkungan yang sehat.

Misi SMA Negeri 1 Kabupaten Kaur adalah:

- a. Membentuk lulusan yang berakhlak mulia sesuai dengan tuntutan agama
- b. Membentuk probadi yang disiplin, berkarakter kebangsaan/patriotik yang tinggi
- c. Meningkatkan prestasi akademik dan nonakademik yang kompetitif

- d. Melaksanakan pembelajaran PAIKEM yang berbasis TIK
- e. Memotivasi dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya melalui kegiatan ekstrakurikuler
- f. Menjalin kemitraan dengan lembaga pendukung, masyarakat dan *stakeholder* melalui komite sekolah
- g. Menciptakan lingkungan sekolah yang bersih dan asri

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) pendidikan jalur sekolah, secara garis besar memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pendidikan di sekolah selama jangka waktu tertentu sesuai dengan jenis, jenjang, dan sifat sekolah
- b. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku
- c. Membina Organisasi Intra Tata Usaha
- d. Melaksanakan Organisasi Urusan Tata Usaha
- e. Membina kerja sama dengan orang tua, masyarakat dan instansi tersebut
- f. Bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Dalam melaksanakan kegiatannya dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah

## 2. Deskripsi Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 46 orang tenaga pendidik dan kependidikan pada SMA Negeri 1 Kaur, adapun kriteria responden menurut karakteristiknya adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden pada SMA N 1 Kabupaten Kaur**

No	Karakteristik	Responden	Persentase (%)
1.	Jenis kelamin		
	a. Laki-laki	13	28
	b. Perempuan	33	72
Jumlah		46	100
2.	Usia		
	a. ≤ 25 tahun	3	7
	b. 26 – 35 tahun	16	35
	c. 36 – 45 tahun	21	43
	d. ≥ 46 tahun	7	15
Jumlah		46	100
3.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	0	-
	b. D3	2	4
	c. S1	40	87
	d. S2	4	9
jumlah		46	100
4.	Lama Bekerja		
	a. ≤ 3 tahun	5	11
	b. 4 - 6 tahun	11	24
	c. 7 - 9 tahun	7	15
	d. ≥ 9 tahun	23	50
Jumlah		46	100

Sumber: Hasil penelitian, 2017

Berdasarkan data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner



didapatkan mayoritas guru pada SMA Negeri 1 Kabupaten Kaur adalah perempuan, hal ini dapat dilihat dari tingkat persentase jumlah guru yang mengajar pada SMA Negeri 1 Kabupaten Kaur yaitu sebanyak 72% atau sebanyak 33 orang.

Pada data karakteristik tingkat pendidikan menunjukkan bahwa guru yang mengajar pada SMA Negeri 1 Kaur mayoritas merupakan lulusan sarjana (S1) sebesar 87 % atau sebanyak 40 orang dan S2 sebanyak empat orang atau sebesar 9%. Pada SMA Negeri 1 Kabupaten Kaur mayoritas usia tenaga pendidik adalah yang berusia 36 - 45 tahun karena dinilai rentang usia dari 36 - 45 tahun memiliki usia yang produktif dalam bekerja.

Dari Tabel 4.1 jika dilihat dari masa kerja karakteristik tingkat pendidikan menunjukkan bahwa guru yang ada pada SMA Negeri 1 Kaur mayoritas merupakan lulusan sarjana (S1) sebesar 87% atau sebanyak 40 orang dan S2 sebanyak empat orang atau sebesar 9%.

### 3. Analisis Data

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kinerja guru jika variabel motivasi kerja dan kompetensi profesional mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Model Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.750	6.381		.744	.461
	Motivasi_Kerja_X <sub>1</sub>	.530	.118	.543	4.474	.000
	Kompetensi_Profesional	.404	.144	.340	2.806	.008

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Sumber: Hasil penelitian data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 4,750 + 0,530 X_1 + 0,404 X_2 + e$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,750 yang artinya jika variabel motivasi kerja dan kompetensi profesional tidak mengalami perubahan maka variabel kinerja guru akan tetap sebesar 4,750
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,530, koefisien regresi bernilai positif maka dapat diasumsikan apabila X<sub>1</sub> (motivasi kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka variabel Y (kinerja guru) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,530 kali.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kompetensi profesional sebesar 0,404, koefisien regresi bernilai positif maka dapat diasumsikan apabila X<sub>2</sub> (kompetensi profesional) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka variabel Y (kinerja guru) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,404 kali.

b. Pengujian Hipotesis secara Simultan

Uji simultan adalah pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut *output* pengujian hipotesis dengan SPSS.

**Tabel 4.3 Pengujian Hipotesis secara Simultan**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	524.768	2	262.384	42.247	.000 <sup>b</sup>
	Residual	267.058	43	6.211		
	Total	791.826	45			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi\_Profesional, Motivasi\_Kerja\_X1

Sumber: Hasil penelitian data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan hipotesis:

H<sub>0</sub> : motivasi kerja dan kompetensi profesional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru

H<sub>a</sub> : motivasi kerja dan kompetensi profesional mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompetensi profesional berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kaur. Dengan demikian hipotesis 3 yang diajukan yaitu ada pengaruh motivasi kerja dan kompetensi



profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kaur diterima ( $H_a$  diterima).

c. Pengujian Hipotesis secara Parsial

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut.

**Tabel 4.4 Pengujian Hipotesis secara Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.750	6.381		.744	.461
	Motivasi_Kerja $X_1$	.530	.118	.543	4.474	.000
	Kompetensi_Profesional	.404	.144	.340	2.806	.008

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Sumber: Hasil penelitian data diolah, 2017

1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kaur. Dengan demikian hipotesis 1 yang diajukan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kaur dapat terbukti ( $H_a$  diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru maka tingkat kinerja guru akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi kerja guru maka kinerja guru juga semakin rendah.

## 2) Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui nilai signifikansi variabel kompetensi profesional sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kaur. Dengan demikian hipotesis 2 yang diajukan ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kaur dapat terbukti ( $H_a$  diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional guru maka tingkat kinerja guru akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah tingkat kompetensi profesional guru maka kinerja guru juga semakin rendah.

## 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

**Tabel 4.5 Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 <sup>a</sup>	.663	.647	2.492

a. Predictors: (Constant), Kompetensi\_Profesional, Motivasi\_Kerja\_X<sub>1</sub>

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,663. Hal ini berarti

motivasi kerja dan kompetensi profesional mempengaruhi kinerja guru sebesar 66,3% sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kaur. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa motivasi kerja guru yang tinggi akan memberikan dorongan yang kuat terhadap guru untuk bekerja lebih baik dalam memberikan didikan terhadap murid-muridnya. Motivasi kerja dapat tercerminkan dari sikap guru yang mampu memberikan materi sesuai dengan bahan ajar yang ada seperti silabus dan RPP.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh guru akan mampu memberikan dorongan kepada guru tersebut untuk dapat bekerja lebih baik dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Motivasi guru dapat dilihat dari adanya komunikasi yang lancar antara guru dengan guru lainnya sehingga terjalin keakraban dalam bekerja sehingga antara guru yang satu dengan guru yang lainnya dapat bekerja sama dalam pelaksanaan proses belajar dan mengajar.

Selain dari keinginan guru untuk meningkatkan proses belajar dan mengajar di sekolah, seorang guru dengan motivasi yang tinggi juga terlihat dari sikap seorang guru yang rela mengorbankan waktunya demi terciptanya siswa yang berprestasi. Seperti guru selalu siap membimbing siswanya untuk



mengikuti lomba. Seorang guru akan memberikan pelatihan dan pendampingan kepada siswa agar siswa mampu mengikuti perlombaan dan bertekad untuk memenangkan perlombaan itu. Jika siswa mampu memenangkan perlombaan tersebut maka akan mengharumkan nama Sekolah, hal ini akan meningkatkan motivasi seorang guru untuk bekerja lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sennen (2011) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru.

## **2. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kaur. Hal ini menggambarkan bahwa kompetensi profesional merupakan faktor yang sangat berperan dalam menunjang peningkatan kinerja guru. Kompetensi profesional guru memberikan peningkatan kemahiran guru dalam pemberian pengajaran yang sesuai dengan tuntutan.

Seorang guru yang mampu menguasai materi, menguasai standar kompetensi, mempersiapkan semua perangkat pembelajaran, memanfaatkan alat peraga pendidikan, memperdalam materi serta menyampaikan materi dengan baik kepada para siswa akan lebih efektif dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Guru yang memiliki tingkat keprofesionalan yang tinggi akan menggali berbagai macam cara untuk dapat memberikan materi pembelajaran kepada semua siswanya, karena dengan ragam pembelajaran yang diberikan akan menimbulkan minat yang tinggi bagi siswa dalam belajar dan siswa tidak

monoton yang menyebabkan siswa merasa bosan untuk belajar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farhana (2007) yang menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara keprofesionalan guru dengan kinerja guru.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian berkenaan dengan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kaur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil regresi berganda adalah  $Y = 4,750 + 0,530 X_1 + 0,404 X_2 + e$ . Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,530, koefisien regresi memiliki arah regresi yang positif, artinya motivasi kerja dan kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru, jika motivasi dan kompetensi profesional meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.
2. Uji hipotesis secara simultan (Uji F) nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kaur. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kaur.
3. Uji hipotesis secara parsial (Uji T) nilai signifikansi 0,000 dan 0,008 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kaur secara terpisah. Maka hipotesis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru kerja dan kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru kerja diterima.
4. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,663. Hal ini berarti

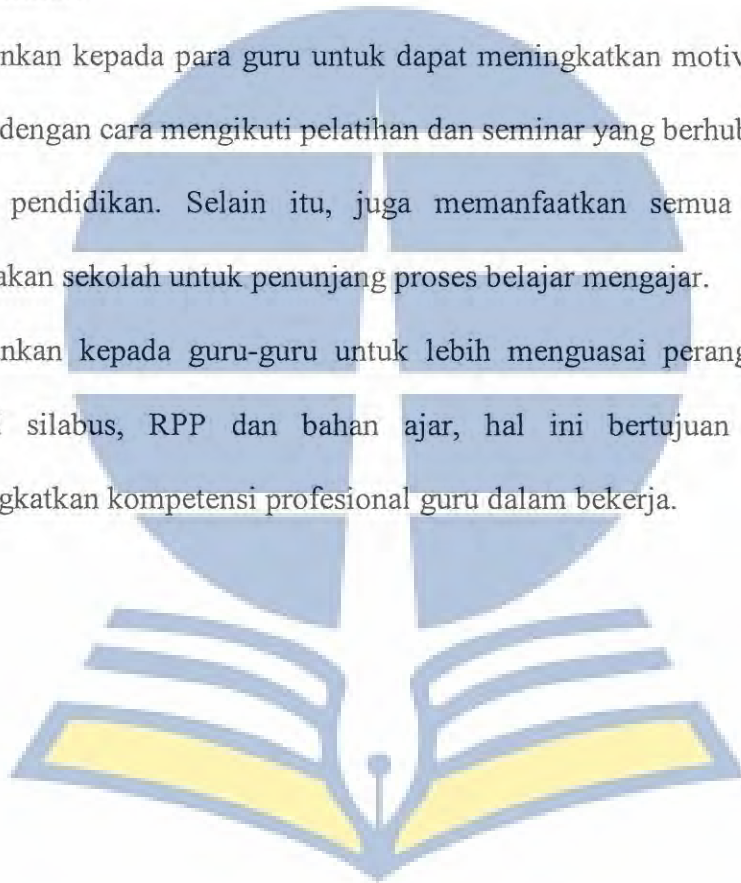


motivasi kerja dan kompetensi profesional mempengaruhi kinerja guru sebesar 66,3% sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada para guru untuk dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dengan cara mengikuti pelatihan dan seminar yang berhubungan dengan dunia pendidikan. Selain itu, juga memanfaatkan semua fasilitas yang disediakan sekolah untuk menunjang proses belajar mengajar.
2. Disarankan kepada guru-guru untuk lebih menguasai perangkat pengajaran seperti silabus, RPP dan bahan ajar, hal ini bertujuan untuk mampu meningkatkan kompetensi profesional guru dalam bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bauman, Chris, Susan Burton, Gregory Elliot, Hugo M. Kehr. (2006). Prediction of Attitude and Behavioural Intentions in Retail Banking. *International Journal of Bank Marketing*, Vol.25 (2), 2007, pp.102-116.
- Depdiknas. (2003). Undang-Undang Sistem Nasional Pendidikan No. 20 Tahun 2003. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2008). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2008). Permendiknas No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Jakarta: Depdiknas.
- Eliterius Sennen. (2011). Hubungan antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi dan Motivasi kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai. *Tesis. Yogyakarta: PPS-UNY*.
- Furi Farhana. (2007). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMAN Se-Kabupaten Nganjuk. Skripsi. Malang: FE-Univesitas Negeri Malang.

- Gozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Jakarta: Grasindo.
- Guo, Y., Liao, J., Liao, S., dan Zhang. (2014). The Mediating Role of Intrinsic Motivation on the Relationship between Developmental Feedback and Employee Job Performance. *Journal Social Behaviour and Personality*, 42(5), 731-742.
- Hamalik. Oemar, (2008). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, et. al. (2010). Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, The Effect on Lecturer Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, Vol 2, December 21-30.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Koesmono, H. Teman. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 7 No. 2, September 171-188.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.



Mulyasa. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Raharjo Wiryo, (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasional (Studi Kasus pada Guru SMA Negeri Se-Kota Tegal). *Jurnal Program Studi Magister Sains Universitas Stikubank Semarang*.

Ravianto, J. (2005). *Produktivitas dan Manajemen*. SIUP: Jakarta.

Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sayuti. (2006). *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Siagian, S.P. (2006). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Penertbit Rineka Cipta Jakarta.

Soedijarto. (2009). *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*. Jakarta. Penerbit Buku Kompas.

Stoner James. (1996). *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.*, cet ke 6. Bandung: Alfabeta.

Supriyadi. (2009). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suryani Dewi Pratiwi. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal.fkip.ac.id Vol 2. No. 1.*

Susbandono. (2006). *Motivasi: Bagaimana Cara Meningkatkankannya*. Jakarta: HC.

Triyanto. (2007). *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi, dan Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Widiastuti Komang Wiwin Sri. (2012). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMKI Triatma Jaya Singaraja Tahun Ajaran 2012/2013. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha*.

Winardi. (2011). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.

Yohanes Paulus Pare. (2011). *Kontribusi Motivasi Kerja, Kompetensi Kepribadian, dan Kompetensi Sosial, Terhadap Kinerja Guru Sains SMP di Kabupaten Ende*. *Tesis*. Yogyakarta: PPS-UNY.





## Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Bengkulu  
JL. Sindang Raya, Kelurahan Lingkar Barat, Bengkulu 38225  
Tlp. 0736-26294, Faksimile: 0736-346177  
E-mail: bengkulu@ut.ac.id

---

Responden yang terhormat,

Saya, Damianus Sihombing, adalah Mahasiswa dari Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Pendidikan UPBJJ-UT Bengkulu, sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir program Pascasarjana Saya. Penelitian berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kaur.**

Untuk tujuan penelitian tersebut, maka Saya mengharapkan Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi daftar pernyataan terlampir secara lengkap dan tepat. Semua informasi yang diterima dari hasil kuesioner ini bersifat rahasia dan tidak akan dipublikasikan secara individual. Penelitian ini hanya untuk kepentingan penelitian semata.

Oleh karena itu, Saya mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dan mengembalikannya tepat waktu. Atas partisipasi dan kerja samanya Saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Damianus Sihombing  
NIM. 500634272

## PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu respon (jawaban) untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda (√) pada kotak yang tersedia.

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

### A. MOTIVASI KERJA

- |  |                          |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Saya dapat menyelesaikan pengajaran sesuai dengan silabus   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 2. Saya dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 3. Saya berusaha untuk melaksanakan tugas yang diberikan sebaik-baiknya  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 4. Saya berusaha untuk mengatasi masalah yang timbul dengan sebaik-baiknya   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 5. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang dimiliki  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 6. Saya berusaha untuk mengembangkan metode pengajaran yang sesuai dengan kelas yang dihadapi                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 7. Saya berusaha hadir di tempat kerja dengan tepat waktu  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 8. Saya mengajar di kelas tepat pada waktunya  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 9. Saya berusaha mengikuti kegiatan-kegiatan selain mengajar tepat pada waktunya                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 10. Saya berusaha untuk mengikuti semua aturan yang berlaku dengan sebaik-baiknya                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 11. Saya patuh terhadap instruksi yang diberikan oleh atasan   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 12. Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 13. Saya selalu berusaha sebaik mungkin menjalin hubungan baik dengan sesama guru                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |



- |  |                          |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 14. Saya mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 15. Saya senang memberi kritikan yang membangun untuk kebaikan lembaga           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |

### B. KOMPETENSI PROFESIONAL

- |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Saya mengurutkan kompetensi dasar mata pelajaran berdasarkan tingkat kesulitan   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 2. Saya berusaha mengkaitkan antara standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam mata pelajaran  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 3. Saya menentukan kompetensi dasar yang sesuai dengan keterampilan/pengetahuan yang Saya miliki  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 4. Sebelum memberikan materi pelajaran kepada siswa, Saya berusaha menguasai tujuan dari materi yang Saya berikan   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 5. Saya berusaha memahami tujuan setiap materi yang akan diajarkan dengan banyak membaca buku, konsultasi dengan teman sejawat yang mengampu mata pelajaran yang sama | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 6. Saya memberikan materi pelajaran kepada siswa sesuai dengan tujuan pembelajaran  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 7. Saya mengajar lebih dari satu mapel untuk mencukupi beban mengajar   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 8. Saya menguasai konsep materi lain yang mendukung pelaksanaan pelajaran   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 9. Saya menyampaikan materi secara runtut dan sistematis  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 10. Saya menganalisis topik-topik tertentu yang sulit dipahami siswa  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 11. Saya mengidentifikasi bagian-bagian penting atau tidak dari materi yang akan diajarkan  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 12. Saya berusaha mengembangkan materi dengan mempelajari berbagai sumber   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| 14. Saya berusaha mendemonstrasikan alat peraga sesuai dengan kebutuhan materi  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |



15. Saya menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir dalam pelaksanaan pembelajaran       
1 2 3 4 5

### C. KINERJA GURU

1. Saya menyusun silabus dengan berpedoman pada Standar Isi dan Kurikulum (KTSP)       
1 2 3 4 5
2. Saya menyusun silabus sesuai dengan standar       
1 2 3 4 5
3. Saya menyusun isi RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) sesuai dengan silabus       
1 2 3 4 5
4. Saya merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar       
1 2 3 4 5
5. Saya menentukan materi, selain menggunakan sumber bahan pokok juga menggunakan sumber bahan/referensi lain       
1 2 3 4 5
6. Tugas soal yang Saya berikan dapat dikerjakan siswa dengan baik       
1 2 3 4 5
7. Soal ulangan yang Saya buat dapat dikerjakan oleh siswa dengan baik       
1 2 3 4 5
8. Penjelasan materi Saya, dapat didemonstrasikan oleh siswa dengan baik       
1 2 3 4 5
9. Pertanyaan mengenai materi yang Saya tujukan pada siswa dapat direspon dengan baik       
1 2 3 4 5
10. Saya dalam menjelaskan materi mendapat respon positif dari siswa       
1 2 3 4 5
11. Saya mencatat kemajuan kelas setelah proses pembelajaran berlangsung       
1 2 3 4 5
12. Saya menganalisis kesulitan belajar siswa pada setiap pertemuan secara periodik       
1 2 3 4 5
13. Saya mencatat siswa-siswa yang tidak mengerjakan tugas       
1 2 3 4 5
14. Saya mengadakan remedial bagi siswa yang tidak memenuhi standar ketuntasan minimal pada mata pelajaran       
1 2 3 4 5
15. Saya mendokumentasikan hasil refleksi pembelajaran       
1 2 3 4 5

#### D. PROFIL DEMOGRAFI

Bagian ini menanyakan tentang profil demografi Bapak/Ibu. Silahkan menjawab dengan memberi tanda ( $\surd$ ) pada kotak yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan kondisi sekarang dan sebutkan jika diminta.

1. Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan
2. Usia :   $\leq 25$  tahun  26 - 35 tahun  36 - 45 tahun  
  $\geq 46$  tahun
3. Pendidikan terakhir :  SLTA  D3  S1  S2
4. Lama bekerja :   $\leq 3$  th  4 - 6 th  7 - 9 th   $\geq 9$  th



Lampiran 2. Hasil Kuesioner Tentang Motivasi Kerja

Responden	Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	63
2	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	62
3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	63
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	63
5	3	4	3	5	3	5	5	4	4	3	3	5	3	5	3	58
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
7	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	64
8	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	59
9	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	64
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	64
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
13	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	53
14	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	57
15	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	3	5	4	62
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
17	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	56
18	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	56
19	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	54
20	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	52
21	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	63
22	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	54
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	55
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	52
28	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	54
29	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	56
30	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	65
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	64
32	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	54
33	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	52
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
36	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	71
37	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	54
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	59
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	63
40	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	65
41	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	56
42	5	3	5	5	5	3	3	3	3	5	3	4	5	4	5	61
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	60
44	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	4	5	60
45	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	56
46	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	57
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>176</b>	<b>165</b>	<b>187</b>	<b>186</b>	<b>195</b>	<b>184</b>	<b>169</b>	<b>177</b>	<b>190</b>	<b>187</b>	<b>189</b>	<b>193</b>	<b>199</b>	<b>164</b>	<b>2725</b>



Lampiran 3. Hasil Kuesioner Tentang Kompetensi Profesional

Responden	Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	60
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	59
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	64
5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	60
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	65
8	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
9	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	59
10	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	67
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
12	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	5	3	3	3	53
13	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	55
14	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	57
15	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	61
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	64
17	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
18	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	3	5	4	4	58
19	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	59
20	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	53
21	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57
22	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	53
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	62
24	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	5	62
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	56
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	56
27	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	55
28	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	56
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	61
30	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	63
31	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	63
32	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	57
33	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	58
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	64
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	60
36	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	65
37	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	60
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	57
39	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	63
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	65
41	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	62
42	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	62
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	60
44	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	61
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	60
46	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	55
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>197</b>	<b>176</b>	<b>185</b>	<b>175</b>	<b>184</b>	<b>183</b>	<b>184</b>	<b>177</b>	<b>166</b>	<b>182</b>	<b>172</b>	<b>187</b>	<b>197</b>	<b>195</b>	<b>2743</b>



Lampiran 4. Hasil Kuesioner Tentang Kinerja Guru

Responden	Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	61
2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	62
3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	59
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	67
5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	59
6	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	63
7	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	68
8	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	59
9	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	62
10	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	63
11	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	63
12	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	60
13	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	57
14	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	53
15	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	58
16	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
17	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	56
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	54
20	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	54
21	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	57
22	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	57
23	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	65
24	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	5	4	4	60
25	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	55
26	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	56
27	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	55
28	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	58
29	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	58
30	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	63
31	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	66
32	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	5	58
33	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	55
34	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	3	3	58
35	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	62
36	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	68
37	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	3	58
38	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	60
39	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	68
40	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	70
41	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	57
42	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	61
43	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	64
44	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	64
45	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	59
46	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	57
<b>Total</b>	<b>184</b>	<b>181</b>	<b>175</b>	<b>185</b>	<b>190</b>	<b>187</b>	<b>190</b>	<b>183</b>	<b>179</b>	<b>181</b>	<b>184</b>	<b>193</b>	<b>190</b>	<b>184</b>	<b>184</b>	<b>2770</b>



Lampiran 5. Uji Validitas

**Correlations**

		Mobvas1_1	Mobvas1_2	Mobvas1_3	Mobvas1_4	Mobvas1_5	Mobvas1_6	Mobvas1_7	Mobvas1_8	Mobvas1_9	Mobvas1_10	Mobvas1_11	Mobvas1_12	Mobvas1_13	Mobvas1_14	Mobvas1_15	Mobvas1_Fresh
Mobvas1_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	.412 <sup>**</sup>	.214 <sup>*</sup>	.17	.096	.176	-.45	.207 <sup>*</sup>	.178	.016	-.269	.011	-.128	.036	.520 <sup>**</sup>	.907 <sup>**</sup>
Mobvas1_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.412 <sup>**</sup>	1	.210	.173	-.024	.477 <sup>**</sup>	.463	.482	.510	-.092 <sup>*</sup>	.375	.187	-.193	.178	.268	.823 <sup>**</sup>
Mobvas1_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.210	.210	1	.018	.284	.031	-.231	.365	.224	.177	.014	.118	.282	.150	.173	.570 <sup>**</sup>
Mobvas1_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.173	.173	.018	1	.019	.181	-.299	.092	-.046	-.043	.070	-.029	-.147	.320	-.102	.207 <sup>*</sup>
Mobvas1_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.096	-.024	.284	.031	1	-.010	-.112	.052	.104	.376 <sup>**</sup>	-.176	.212	.315	-.058	.220	.375 <sup>**</sup>
Mobvas1_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.176	.477 <sup>**</sup>	.031	.181	-.299	1	.406 <sup>**</sup>	.439	.309	-.125	-.25	-.014	-.011	.592	.097	.892 <sup>**</sup>
Mobvas1_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.45	.463	-.231	.477 <sup>**</sup>	-.112	.466 <sup>**</sup>	1	.264	.059	-.116	.276	.063	-.067	.445	-.150	.307 <sup>*</sup>
Mobvas1_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.207 <sup>*</sup>	.482	.365	.482	.463	.439	.309	1	.419 <sup>**</sup>	.076	.387	.238	.064	.712	.511	.740 <sup>**</sup>
Mobvas1_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.178	.510	.224	.096	-.010	.406 <sup>**</sup>	.439	.419 <sup>**</sup>	1	.112	.190	.246	-.042	.718	.264	.542 <sup>**</sup>
Mobvas1_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.016	-.092 <sup>*</sup>	.177	-.043	.052	-.125	-.113	.072	.159	1	.052	-.290	.527 <sup>**</sup>	.003	.330	.384 <sup>**</sup>
Mobvas1_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.269	.375	.014	.070	-.126	.27	.274	.160	.052	.1	1	-.150	.101	.165	.107	.381 <sup>**</sup>
Mobvas1_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.011	.187	.118	-.029	.232	-.012	.093	.239	.249	.296	-.159	1	-.291	.278	.384	.427 <sup>**</sup>
Mobvas1_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.128	.193	.282	-.147	.316	-.011	-.007	.094	-.043	.527 <sup>**</sup>	.101	-.291	1	.178	.439	.395 <sup>**</sup>
Mobvas1_14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.036	.268	.150	.320	-.065	.532 <sup>**</sup>	.446	.403	.219	.005	.165	.278	.179	1	.014	.550 <sup>**</sup>
Mobvas1_15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.268	.823 <sup>**</sup>	.150	.320	-.065	.532 <sup>**</sup>	.446	.403	.219	.005	.165	.278	.179	.014	1	.740 <sup>**</sup>
Mobvas1_Fresh	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.907 <sup>**</sup>	.823 <sup>**</sup>	.570 <sup>**</sup>	.207 <sup>*</sup>	.375 <sup>**</sup>	.892 <sup>**</sup>	.740 <sup>**</sup>	.740 <sup>**</sup>	.542 <sup>**</sup>	.384 <sup>**</sup>	.381 <sup>**</sup>	.427 <sup>**</sup>	.395 <sup>**</sup>	.550 <sup>**</sup>	.740 <sup>**</sup>	1

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

		Kompetensi_1	Kompetensi_2	Kompetensi_3	Kompetensi_4	Kompetensi_5	Kompetensi_6	Kompetensi_7	Kompetensi_8	Kompetensi_9	Kompetensi_10	Kompetensi_11	Kompetensi_12	Kompetensi_13	Kompetensi_14	Kompetensi_15	Kompetensi_Profesional
Kompetensi_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	.325 <sup>**</sup>	.377 <sup>**</sup>	.337 <sup>**</sup>	.271	.302	.202	.302	.408	.205	.244	.093	-.015	-.139	.026	.618
Kompetensi_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.325 <sup>**</sup>	1	.174	.41	.169	.173	.523	.310	-.001	-.127	-.019	-.039	-.123	.028	.884	.844
Kompetensi_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.377 <sup>**</sup>	.174	1	.165	.061	.367	.223	.495	.002	.166	.110	-.003	.165	.018	-.018	.682 <sup>**</sup>
Kompetensi_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.337 <sup>**</sup>	.41	.165	1	.082	.382	.181	.524	.326	-.258	-.025	.012	-.073	.132	-.29	.837 <sup>**</sup>
Kompetensi_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.271	.169	.061	.082	1	.405	.071	.270	.089	-.031	.037	.068	-.024	-.018	-.169	.426
Kompetensi_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.302	.523	.223	.382	.405	1	.305	.311	.311	.556	.019	.019	.648	.925	.529	.884
Kompetensi_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.202	.310	.002	.181	.071	.305	1	.472	.385	.100	-.124	-.04	-.317	-.077	-.091	-.807 <sup>**</sup>
Kompetensi_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.302	.495	.002	.524	.270	.472	.472	1	.100	.309	.124	.022	.810	.594	.208	.673
Kompetensi_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.408	.310	.002	.181	.071	.305	.472	.385	1	.38	.128	.48	.45	.48	.28	.623
Kompetensi_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.205	-.001	.002	.082	.071	.100	.100	.100	.309	1	.117	.169	.239	.288	.599	.869
Kompetensi_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.244	.019	.003	.012	.037	.124	.124	.124	.326	.326	1	.016	.169	.239	.288	.627 <sup>**</sup>
Kompetensi_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.093	-.039	.003	.012	.037	.124	.124	.124	.326	.326	.016	1	.011	.123	.152	.267
Kompetensi_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.015	-.123	.028	.132	.208	.002	.069	.701	.838	.889	.811	.811	1	.944	.417	.873
Kompetensi_14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.139	.028	.150	.070	-.001	-.077	.289	.064	.128	.168	.169	.011	.011	1	.570	.418
Kompetensi_15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.026	.884	.018	.169	-.018	.408	.397	.211	.001	.044	.044	.044	.044	.090	1	.691
Kompetensi_Profesional	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.618	.844	.682 <sup>**</sup>	.837 <sup>**</sup>	.426	.884	.884	.884	.884	.884	.884	.884	.884	.884	.884	1

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		Kineja_1	Kineja_2	Kineja_3	Kineja_4	Kineja_5	Kineja_6	Kineja_7	Kineja_8	Kineja_9	Kineja_10	Kineja_11	Kineja_12	Kineja_13	Kineja_14	Kineja_15	Kineja_Guru
Kineja_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	.486**	.423**	.458**	.324**	.800**	.294**	.162**	.191**	.047	.129	.000	.000	.105	.111	.553**
Kineja_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.453**	1	.261	.182	.088	.653**	.022	-.109	-.108	-.194	.064	-.245	-.125	.052	.109	.251
Kineja_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.423**	.261	1	.441**	.394	.079	.134	-.203	-.154	-.133	.047	-.076	.116	.057	.242	.427**
Kineja_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.458**	.182	.441**	1	.219	-.057	.125	-.129	-.050	-.216	.152	-.147	-.123	.000	.605**	.423**
Kineja_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.324**	.088	.394	.219	1	.245	.081	.324**	.254	.077	.261	-.53	.164	.662	.065	.664
Kineja_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.800**	.653**	.079	-.057	.245	1	.354**	.369**	.170	.085	.074	.276	.165	.576	.191	.355**
Kineja_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.294**	.109	.134	.143	.101	.354**	1	.016	.016	.300	.514	.844	.664	.568	.226	.001
Kineja_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.162**	-.109	.134	.143	.101	.369**	.016	1	.021	.011	.607	.372	.413	.463	.070	.799
Kineja_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.191**	-.108	.134	.143	.101	.369**	.021	.021	1	.181	.181	.000	-.044	.197	.350	.216
Kineja_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.047	-.194	-.133	-.216	.077	.077	.077	.077	.181	.236	1	-.183	.410	.266	.135	-.047
Kineja_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.129	.064	.047	.152	.261	.077	.077	.077	.236	.124	-.183	1	.064	.074	.372	.755
Kineja_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.000	-.245	-.076	-.147	.253	.063	.063	.063	.181	.181	.000	.410	1	.491**	.108	-.114
Kineja_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.000	.105	.116	-.123	.161	.105	.111	.107	.111	.206	.417	.491**	.491**	1	.232	.147
Kineja_14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.105	.057	.057	.000	.082	.081	.260	.324**	.181	.125	.122	.108	.232	.491**	1	.211
Kineja_15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.111	.160	.242	.085	.085	.182	.057	.216	-.191	-.047	.129	.129	.122	.108	.232	1
Kineja_Guru	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.553**	.251	.427**	.423**	.458**	.455**	.477**	.556**	.391**	.376**	.422**	.342**	.521**	.477**	.477**	.315**

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**Lampiran 6. Uji Reliabilitas****Reliability Statistics**

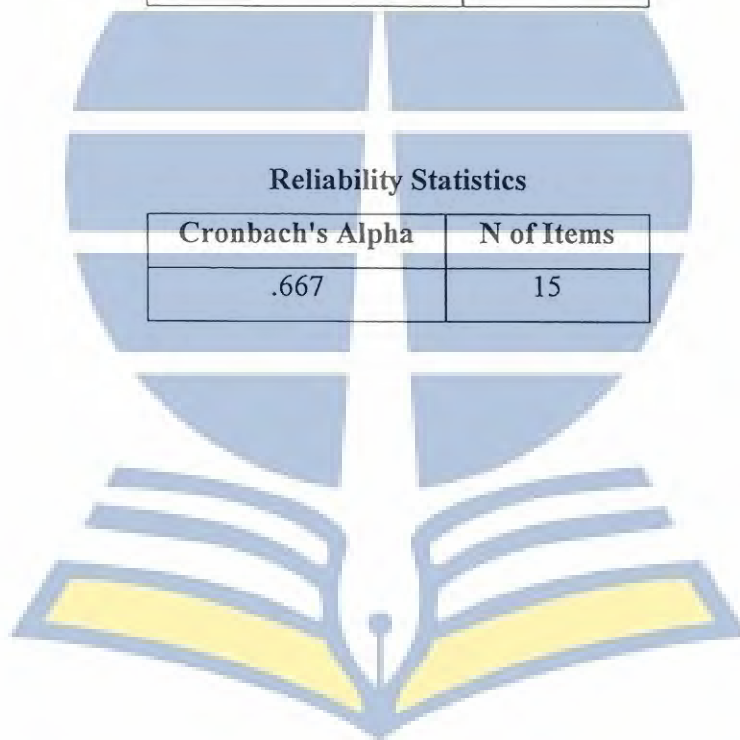
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	15

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	15

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	15



### Lampiran 7. Uji Regresi Berganda, Hipotesis dan Determinasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.750	6.381		.744	.461
Motivasi_Kerja_X <sub>1</sub>	.530	.118	.543	4.474	.000
Kompetensi_Profesional	.404	.144	.340	2.806	.008

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	524.768	2	262.384	42.247	.000 <sup>b</sup>
	Residual	267.058	43	6.211		
	Total	791.826	45			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi\_Profesional, Motivasi\_Kerja\_X<sub>1</sub>

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 <sup>a</sup>	.663	.647	2.492

a. Predictors: (Constant), Kompetensi\_Profesional, Motivasi\_Kerja\_X<sub>1</sub>



## Lampiran 8. R Tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081



Lampiran 9. Peta Kabupaten Kaur

