

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN  
BATU AMPAR KOTA BATAM**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan Dasar**

**Disusun Oleh :**

**MAQBULLAH**

**NIM. 500704229**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2018**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

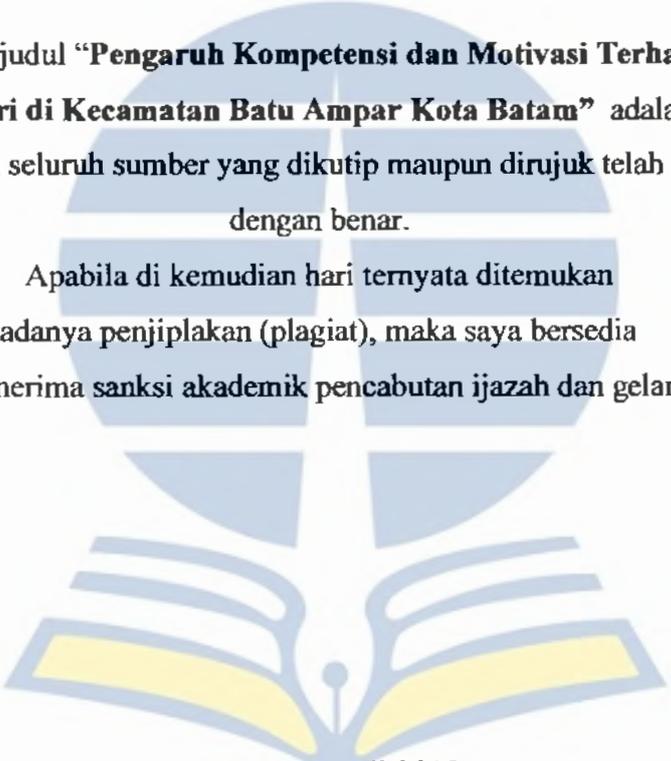
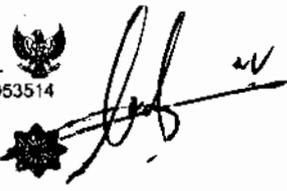
**LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

TAPM yang berjudul “**Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam**” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik pencabutan ijazah dan gelar.

Batam, 27 April 2018

Yang Menyatakan,

**(MAOBULLAH)**  
NIM 500704229

## ABSTRAK

### Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam

Maqbullah

([Maqbullah99@gmail.com](mailto:Maqbullah99@gmail.com))

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, serta pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam secara simultan. Penelitian ini dilakukan terhadap 53 orang guru. Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis jalur. Pengambilan sampel berdasarkan teknik Roscoe, menggunakan angket skala Likert yang telah di susun dan dianalisis oleh enam validator instrumen dan diuji validitas dan reliabilitasnya. Dari hasil hitung pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dengan signifikansi  $0.009 < 0.05$ , *direct effect* kompetensi terhadap kinerja guru adalah 9,73%, *undirect effect* adalah 14,4% sedangkan pengaruh secara keseluruhan adalah 24,1%. Ini berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , *direct effect* motivasi terhadap kinerja guru adalah 35,3% dan *undirect effect* adalah 14,4% sedangkan pengaruh secara keseluruhan adalah 49,7%, ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan. Pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , *direct effect* kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 45% dan *undirect effect* adalah 28,8% sedangkan pengaruh secara keseluruhan adalah 73,8%. Dari hasil perhitungan uji hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh nilai  $F_{hitung} = 70,362$  dan diketahui nilai  $F_{tabel} = 3,18$ . Maka nilai  $F_{hitung} = 70,362 > F_{tabel} = 3.18$ . ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar.

**Kata Kunci:** kompetensi, motivasi, kinerja guru.

**ABSTRACT****The Influence Of Competence and Motivation  
on Teacher Performance of Public Elementary School District of  
BatuAmpar, Batam City**

Maqbullah  
([Maqbullah99@gmail.com](mailto:Maqbullah99@gmail.com))

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

The purpose of this study is to analyze the influence of (1) competence on teacher performance; (2) motivation on teacher performance; and (3) teacher competence and motivation on teacher performance of public elementary school in District of Batu Ampar, Batam City simultaneously. This research was conducted on 53 teachers. This quantitative research uses survey methods with path analysis techniques, sampling based on Roscoe technique that has been compiled and analyzed by six validator instruments and test validity and reliability. From the calculation of the influence of competence on teacher performance with significance value  $0.009 < 0.05$ , the direct effect of competence on teacher performance is 9.73%, undirect effect is 14,4% while the overall influence is 24,1%, this means that the competence variable has significant effect on teacher performance. The influence of motivation on teacher performance with significance value  $0,000 < 0,05$ , the direct effect of motivation on teacher performance is 35,3% and undirect effect is 14,4% while the overall effect was 49,7%, this mean that motivation variable have an effect on to teacher performance significantly. While the influence of competence and motivation together to the performance with significance value  $0.000 < 0,05$ , the direct effect of competence and motivation together to teacher performance is 45% and undirect effect is 28,8% while the overall effect was 73,8%. From the calculation of hypothesis test simultaneously (F test) obtained value of  $F_{count} = 70,362$  and known value  $F_{table} = 3,18$ . Then the value of  $F_{count} = 70,362 > F_{table} = 3.18$ . This shows that there is a significant influence with a significance value  $0.000 < 0,05$ . Therefore  $H_0$  is rejected and  $H_3$  accepted. This means that there is a significant influence between the variables of competence and motivation simultaneously on the teacher performances of the Public Elementary School District of Batu Ampar.

**Keywords:** *competence, motivation, teacher performance*

## PERSETUJUAN TAPM

**Judul TAPM** : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru  
 SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam  
**Penyusun TAPM** : Maqbullah  
**NIM** : 500704229  
**Program Studi** : Magister Pendidikan Dasar  
**Hari/Tanggal** : Jum'at, 27 April 2018  
**Waktu** : 16.30 – 18.00 wib

Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. Lina Warlina, M.Ed  
 NIP. 196101071986012001

Pembimbing I



Dr. Kms. Muhammad Amin Fauzi, M.Pd  
 NIP. 196406291993031001

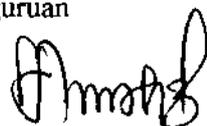
Penguji Ahli



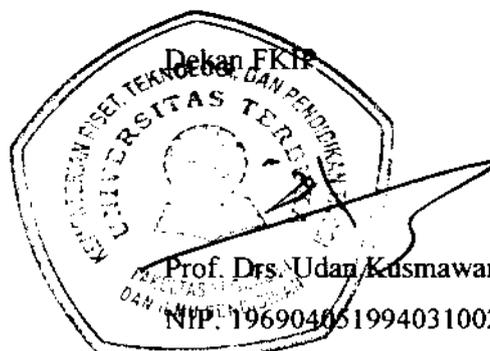
Dr. Bambang Avip Priatna M, M.Si  
 NIP. 196412051990031001

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Pendidikan  
 Keguruan



Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.  
 NIP. 196008211986012001



Dekan FKIP

Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D.  
 NIP. 196904051994031002

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

**PENGESAHAN**

Nama : Maqbullah

NIM : 500704229

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Judul TPAM : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru  
SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM)  
Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Jum'at, 27 April 2018

Waktu : 16.30 – 18.00 wib

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji

Nama: Eliaki Gulo, S.E., M.M

Penguji Ahli

Nama: Dr. Bambang Avip Priatna M, M.Si

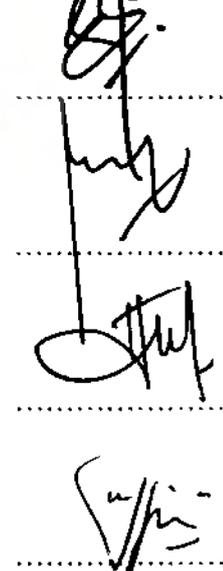
Pembimbing I

Nama: Dr. Kms. Muhammad Amin Fauzi, M.Pd

Pembimbing II

Nama: Dr. Lina Warlina , M.Ed

Tandatangan



The image shows three handwritten signatures in black ink, each placed on a horizontal dotted line. The signatures are written in a cursive style. The first signature is at the top, the second is in the middle, and the third is at the bottom.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis kepada Allah SWT, Zat Yang Maha Mulia, Maha Penyayang yang menyayangi setiap makhluk-Nya baik yang di darat maupun dilaut. Di langit maupun dibumi. Atas Rahmat, Hidayah dan Inayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam semoga itercurah limpahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW.

Tujuan penulisan tesis adalah untuk memenuhi tugas akhir dari perkuliahan Megister Pendidikan Dasar Universitas Terbuka Kota Batam sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar megister. Adapun judul dari penulisan ini adalah: “Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam”. Proses penyusunan dan pencapaian akhir dari penyusunan TAPM ini tidak lepas dari partisipasi, motivasi atau dorongan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Univrsitas Terbuka Prof. Drs. Ojat Darajat, M. Bus., Ph.D.
2. Dekan FKIP Prof. Drs. Udan Kusnawan, M.A., Ph.D.
3. Kepala Pusat Pengelolaan dan Penyelenggaraan Program Pascasarjana pada Lembaga Pengembangan dan Penjamin Mutu Pendidikan Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si.
4. Kepala UPBJJ-UT Batam Bapak. Eliaki Gulo, S.E, M.M.
5. Bapak Dr. Kms. Muhammad Amin Fauzi, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I
6. Ibu Dr. Lina Warlina, M.Ed. Selaku Dosen Pembimbing II
7. Seluruh Dosen Program Pascasarja di UPBJJ-UT Batam.

8. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa S-2 Program Magister Pendidikan Dasar yang memberikan dukungan moril.
9. Keluarga saya, Ibu dan Ibu mertua, Kakanda saya atas segala motivasi, perhatian, bantuan dan doa-nya.
10. Istri tercinta yang senantiasa bersabar telah membantu dengan segala cara.
11. Ananda tersayang Alya Wafi Azizah dan Faza Waffa Al-Aziz. Semoga kalian menjadi anak yang shaleh dan shalehah permata dunia dan akhirat kelak. amiin.
12. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu saran dan kritik yang konstruktif akan sangat membantu agar penulis dapat menjadi lebih baik untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Batam, 27 April 2018

Penulis

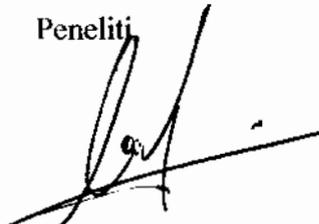
MAQBULLAH

## RIWAYAT HIDUP

**Nama/NIM** : MAQBULLAH  
**Tempat dan Tanggal Lahir** : Koto Tuo, 08 November 1981  
**Jenis Kelamin** : Laki-laki  
**Anggota Keluarga**  
     a. Istri : Restu Nisai Pakpahan, S.Pd.I  
     b. Anak I : Alya Wafi Azizah  
     c. Anak II : Faza Waffa Al-Aziz  
**Alamat Rumah dan Telp.** : Tanjung Sengkuang RT/RW : 01/11. Batu Ampar.  
**No. Hp.** : 081376462143  
**Alamat E-mail** : maqbullah99@gmail.com  
**Pengalaman Pendidikan** : a. MIN Candung, Agam, Sumatera Barat.  
     b. MTsN Candung, Agam, Sumatera Barat  
     c. MAK-TI Candung, Agam, Sumatera Barat  
     d. Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah, IAIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jawa Barat.  
     e. BI-PGSD UPJJB UT Batam.  
**Pengalaman Pekerjaan** : Guru SDN 004 Batu Ampar s/d sekarang

Batam, 27 April 2018

Peneliti,

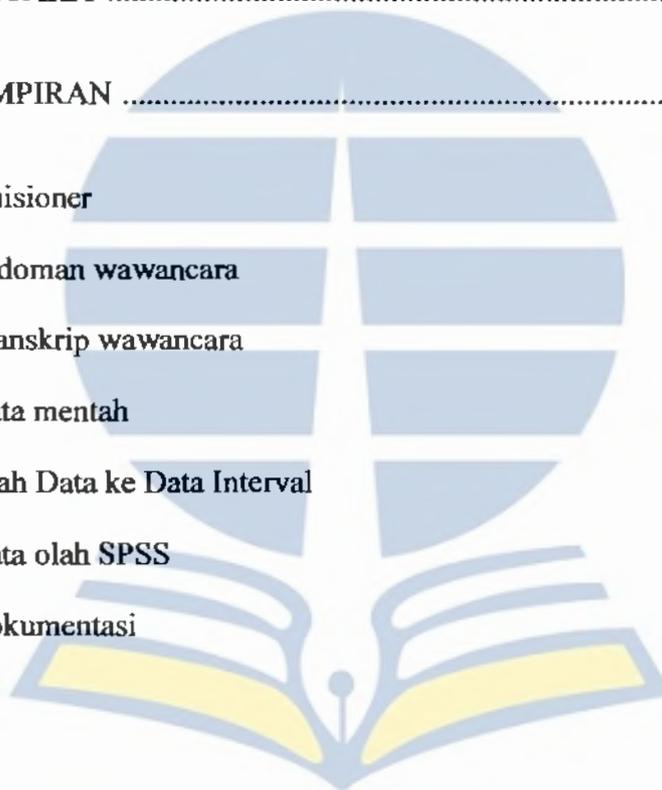


**MAQBULLAH**  
NIM. 500704229

## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Lembar Plagiat .....	ii
Lembar Persetujuan .....	iii
Lembar Pengesahan .....	iv
Kata Pengantar .....	v
Riwayat Hidup .....	vi
Daftar Isi .....	vii
Daftar Gambar .....	viii
Daftar Tabel .....	ix
Daftar Lampiran .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	14
C. Tujuan Penelitian .....	14
D. Kegunaan Penelitian .....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	17
B. Penelitian Terdahulu .....	31
C. Kerangka Berfikir .....	37
D. Operasional Variabel .....	39
E. Hipotesis .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	44
B. Sumber Informasi .....	46
C. Instrumen Penelitian .....	48
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	54
E. Metode Analisis Data .....	55

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	65
B. Hasil.....	70
C. Pembahasan .....	92
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Kesimpulan .....	107
B. Saran .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>110</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>117</b>
Lampiran 1 Kuisisioner	
Lampiran 2 Pedoman wawancara	
Lampiran 3 Transkrip wawancara	
Lampiran 4 Data mentah	
Lampiran 5 Olah Data ke Data Interval	
Lampiran 6 Data olah SPSS	
Lampiran 7 Dokumentasi	



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....	39
Gambar 4.1	Normal PP Plot Regresi $X_1$ dan $X_2$ Terhadap Y .....	73
Gambar 4.2	Heterokedastisitas .....	82
Gambar 4.3	Diagram Hubungan Kausal Empiris $X_1$ dan $X_2$ Terhadap Y ....	87



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1	Distribusi Populasi Penelitian .....	47
Tabel 3.2	Distribusi Sampel Penelitian .....	48
Tabel 3.3	Keterangan Pilihan jawaban .....	49
Tabel 3.4	Kisi-kisi Angket Kompetensi.....	50
Tabel 3.5	Kisi-kisi Angket Motivasi.....	52
Tabel 3.6	Kisi-kisi Angket Kinerja.....	53
Tabel 3.7	Hasil Analisis Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	57
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 3.9	Pedoman Autokorelasi .....	62
Tabel 3.10	Pedoman Interpretasi Koefesien Korelasi.....	63
Tabel 4.1	Deskripsi Usia Responden .....	66
Tabel 4.2	Deskripsi Jemis Kelamin Responden.....	66
Tabel 4.3	Status Kepegawaian Responden .....	67
Tabel 4.4	Deskripsi Masa Kerja Responden.....	68
Tabel 4.5	Deskripsi Kualifikasi Pendidikan Responden.....	69
Tabel 4.6	Deskripsi Sertifikasi Responden.....	69
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4.8	Korelasi $X_1$ dan $X_2$ Terhadap Y .....	73
Tabel 4.9	Hasil Anova Uji Linieritas $X_1$ dan $X_2$ Terhadap Y .....	74
Tabel 4.10	Analisis Hasil Regresi.....	76
Tabel 4.11	Analisis Hasil Regresi Sumarry .....	76
Tabel 4.12	Hasil Analisis Anova .....	78
Tabel 4.13	Analisis Hasil Korelasi .....	78
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolonieritas .....	81
Tabel 4.15	Analisis Hasil Regresi Sumarry .....	83
Tabel 4.16	Analisis Hasil Korelasi $X_1$ dan $X_2$ Terhadap Y .....	84
Tabel 4.17	Hasil Koefesien $X_1$ dan $X_2$ Terhadap Y.....	85
Tabel 4.18	Hasil Model Sumarry $X_1$ dan $X_2$ Terhadap Y .....	86
Tabel 4.19	Anova $X_1$ dan $X_2$ Terhadap Y .....	86
Tabel 4.20	Koefesien Diterminasi $X_1$ dan $X_2$ Terhadap Y.....	89

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuisisioner .....	117
Lampiran 2	Pedoman wawancara .....	124
Lampiran 3	Transkrip wawancara .....	125
Lampiran 4	Data mentah.....	131
Lampiran 5	Olah Data ke Data Interval.....	134
Lampiran 6	Data olah SPSS.....	140
Lampiran 7	Dokumentasi.....	153



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Fenomena baru yang timbul dalam era teknologi modern adalah komunikasi dan informasi bebas lintas batas benua, negara, bangsa dan agama, menerobos keberbagai pelosok perkampungan di pedesaan dan menyelusup di gang-gang sempit di perkotaan, melalui media audio (*radio*) dan audio visual (televisi, internet, dan lain-lain). Fenomena modern yang terjadi di awal milenium ketiga ini lebih populer dengan sebutan globalisasi.

Era persaingan mutu yang dikenal dengan era globalisasi, di mana antar individu, kelompok, golongan dengan berbagai kepentingan, antar negara, bangsa dan bahkan lintas benua saling berinteraksi, bergantung, terkait, dan mempengaruhi satu sama lain tanpa batas. Globalisasi membawa dampak positif maupun negatif. Masyarakat Indonesia tidak dapat menghindari dari arus derasnya kompleksitas perubahan (*Inovasi*) sebagai akibat canggihnya teknologi informasi dan telekomunikasi, perubaham tatanan ekonomi dunia yang mengarah pada pasar bebas, serta tingkat efisiensi dengan kompetitif yang tinggi di berbagai bidang kehidupan. Suka atau tidak suka, mau ataupun tidak mau bangsa Indonesia harus mengikutinya dan mampu menyiapkan sumber daya manusia yang handal, jika tidak bangsa Indonesia akan tertinggal dan mungkin disebut negara "*primitif*".

SDM (sumberdaya manusia) adalah jawaban atas dampak era globalisasi tersebut. Keunggulan dalam berkompetisi sangat ditentukan oleh kualitas SDM suatu bangsa yang diimbangi oleh sejauh mana suatu bangsa menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, berketerampilan yang handal dan semangat

nasionalisme yang tinggi. Kualitas sumber daya manusia merupakan cerminan dari kemajuan pembangunan suatu bangsa. Ilmu pengetahuan dan teknologi dapat diaplikasikan dalam segala bentuk usaha dengan baik jika tersedia sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang rendah, tentunya akan menjadi masalah dan penghambat dalam kemajuan dan percepatan pembangunan disegala bidang.

Pendidikan di tengah era globalisasi memegang peran penting karena pendidikan adalah suatu investasi. Pendidikan dipandang sebagai investasi artinya pendidikan merupakan modal. Pendidikan merupakan investasi individu, masyarakat, maupun bangsa dan negara karena *out put* dari pendidikan sangat diperlukan bagi kelangsungan dalam percepatan pembangunan. Agar lebih efektif dan efisien penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan, perlu ditingkatkan mutu pendidikan. Berkaitan dengan masalah ini, Engkoswara (2001: 5) menjelaskan bahwa pendidikan yang diharapkan adalah pendidikan yang produktif, yaitu efektif dan efisien, memerlukan analisis kebudayaan atau nilai-nilai dan gagasan vital dalam berbagai dimensi kehidupan yang berlaku untuk kurun waktu yang cukup di mana manusia hidup. Kualitas sumber daya manusia ditinjau dari aspek intelektual, spritual, kreatifitas, moral dan tanggung jawab dapat ditingkatkan dan dibina dengan baik, bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan formal maupun non formal, dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3, tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan

menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk merealisasikan tujuan pendidikan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut, pemerintah menjabarkan dalam program pengembangan sistem pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (pendidikan formal), pendidikan nonformal serta pendidikan informal. Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, sekolah dasar merupakan pendidikan dasar yang mempersiapkan peserta didik untuk:

1. Beriman dan bertaqwa terhadap TuhanNya,
2. Mengarahkan dan membimbing siswa ke arah situasi yang berpotensi positif, berjiwa besar, kritis, cerdas dan berakhlak mulia,
3. Memiliki rasa cinta tanah air, bangga dan mampu mengisi hal yang bertujuan membangun diri sendiri bangsa dan negara,
4. Membawa siswa sekolah dasar mampu berprestasi ke jenjang selanjutnya.

Salah satu faktor mendasar yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan nasional tersebut adalah guru. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Guru adalah garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia karena guru berhadapan langsung dengan para siswa di kelas melalui proses belajar mengajar.

Guru merupakan bagian komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut serta berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Menurut Rachmawati dan Tutik (2013: 106) mengemukakan bahwa guru yang dimaksud adalah peran guru dalam proses pembelajaran yang merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan peserta didik atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu dimana proses tersebut terkandung multi peran yang meliputi: peran guru sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencana pembelajaran, supervisor, motivator dan sebagai evaluator

Menurut Kunandar (2008: 40) bahwa guru adalah harapan mewujudkan cita-cita bangsa untuk menciptakan siswa yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kinerja yang baik dengan kualifikasi yang handal, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Uno, (2014: 16) menjelaskan bahwa kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Kinerja guru merupakan salah satu komponen penting dalam peningkatan kualitas pendidikan yang akan berimbas pada kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Kinerja

guru dalam mengajar tidak hanya berpengaruh terhadap hasil kegiatan belajar mengajar di kelas, tetapi juga turut menentukan masa depan bangsa melalui investasi peningkatan kualitas manusia.

Dalam rangka mewujudkan sekolah yang berkualitas dan berprestasi, Supriadi (2003) berpendapat bahwa seyogyanya seorang guru memiliki kinerja optimal berupa : *Pertama*, guru harus mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajar. Artinya, komitmen tinggi guru adalah untuk kepentingan siswa. *Kedua*, guru harus menguasai secara mendalam bahan atau materi pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada para siswa. Artinya, antara pemahaman materi dan metode pembelajaran merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. *Ketiga*, guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukan dan belajar dari pengalaman. *Keempat*, guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya. *Kelima*, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai dari pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar.

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan. Berpijak dari penjelasan tersebut, maka kondisi kinerja guru-guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar dihadapkan pada berbagai permasalahan. Permasalahan yang ada secara konkrit dapat diamati adalah berdasarkan hasil observasi awal.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu Kepala SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar, di antara faktor yang menjadi kendala bagi guru dalam

membina siswa adalah, kualifikasi pendidik yang masih beragam, tidak semua guru berlatar belakang pendidikan S-1 PGSD, diantara guru ada yang belum S-1 atau dalam tahap penyelesaian S-1, sehingga menimbulkan tingkat pemahaman yang berbeda dalam pengadaan perangkat pembelajaran dan pelaksanaan pengajaran. Masih ada guru yang terlambat sehingga siswa tidak dapat mengajar dengan baik, Rendahnya nilai Uji Kompetensi Guru (UKG), Guru belum maksimal dalam menguasai Teknologi Informasi dan Teknologi TIK sehingga memiliki keterbatasan referensi mengajar, Masih ada guru yang belum memiliki Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan perangkat pembelajaran mengakibatkan pembelajaran tidak terencana, terlaksana dan terevaluasi dengan baik. Metode dalam mengajar yang digunakan guru belum variatif (monoton/klasikal), guru belum kreatif mengemas media pembelajaran, dan jarang menggunakannya sehingga pembelajaran masih monoton dan masih bersifat *teacher center*, dan masih sedikit/jarang guru melakukan penelitian sehingga guru belum mengetahui perbaikan atau refleksi pembelajaran yang semestinya dilakukan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru yang cenderung kurang dapat memanfaatkan kesempatan atau waktu luangnya untuk berkreaitivitas. Hal ini dapat dilihat dari ketidakseriusan guru, masih kurangnya dorongan dari diri sendiri untuk mampu menunjukkan perannya sebagai guru profesional. Kurangnya motivasi ini terlihat dari sikap yang kurang disiplin, seperti yang ditemukan di lapangan masih terdapat sejumlah guru datang terlambat mengajar, masih ada guru memberikan latihan pada lembar kerja siswa (LKS) sampai jam

berakhir, masih terdapat guru yang tidak disiplin waktu, datang dan pulang tidak menandatangani daftar hadir, dan masih terdapat guru yang tidak memiliki perangkat persiapan mengajar yaitu, RPP dan sering menggunakan *Hand Phone* (HP) android dalam kelas.

Berdasarkan data Dinas Pendidikan Kota Batam tentang Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 yang diikuti oleh 78 orang guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar, nilai rata-rata UKG adalah 57,2 dengan rata-rata nilai kompetensi profesional 60,31, sedangkan nilai kompetensi pedagogik 49,92. Walaupun nilai kompetensi profesional di atas nilai rata-rata, tetapi nilai kompetensi pedagogik masih di bawah rata-rata nasional yaitu 55. Ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam memahami peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik dalam mengajar, guru SD Negeri di kecamatan Batu Ampar perlu ditingkatkan. Dari permasalahan tersebut, peneliti dapat melihat bahwa permasalahan ini perlu diteliti lebih lanjut hingga menghasilkan sebuah perubahan ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian yang relevan, Wahyudi (2012: 4) menyatakan bahwa motivasi merupakan bagian yang penting dalam suatu diri seorang guru, apabila seorang guru memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Guru yang termotivasi dengan baik dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja.

Hal ini senada dengan hasil penelitian para ilmuan yaitu: Supriadi (1998: 178), Jalal dan Mustafa (2001), Mulyasa (2008: 8-9) sedikitnya ada tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas

utamanya sebagai pengajar yaitu : (a) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, (b) kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, (c) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (d) rendahnya motivasi berprestasi, (e) kurang disiplin, (f) rendahnya komitmen profesi, (g) serta rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Supardi (2014: 50) menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi (*motivation*), dan faktor kesempatan (*opportunity*), yaitu *performance* artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Menurut Hamalik (2008: 36) bahwa proses belajar dan hasil belajar siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulum akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai, perilaku, dan karakteristik seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara optimal. guru yang memiliki kompetensi yang baik dalam proses pembelajaran tidaklah mudah ditemukan. Di samping itu, kompetensi mengajar guru bukanlah persoalan yang berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan training keguruan yang pernah diikuti. Dengan demikian guru yang memiliki kompetensi belajar dan memperbaharui informasi tentu akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat optimal.

Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa “Kompetensi guru sebagaimana halnya yang dimaksud dalam Pasal 8 yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan profesi”. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan memahami siswa, merancang dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal dalam mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia. Kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan terhadap materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang melingkupi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi sosial adalah kemampuan berkomunikasi, beradaptasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa, dan masyarakat sekitar.

Pada dasarnya penerapan empat kompetensi guru ini sangat penting, pengembangan profesionalitas guru di sekolah adalah pengembangan diri pribadi

guru dalam menggali potensi yang ada di dalam dirinya yang dikembangkannya melalui siswanya. Salah satu bentuk keberhasilan guru itu adalah keberhasilan guru dalam membentuk karakter siswa yang baik dan meningkatkan hasil belajar. Keberhasilan dalam memperoleh hasil belajar yang baik adalah tolak ukur bagi orang tua siswa ataupun masyarakat yang dicapai siswa setiap tahunnya. Sekolah yang dinilai baik dan dianggap berkualitas bila siswa mempunyai hasil belajar yang tinggi. Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar.

Beragamnya upaya pemerintah dalam meningkatkan profesionalitas guru telah banyak dilakukan di antaranya adalah penyelenggaraan Uji Kompetensi Guru (UKG), pelaksanaan sertifikasi, pelaksanaan pelatihan-pelatihan, *work shop*, seminar maupun lokakarya. Itu menunjukkan keseriusan pemerintah dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia / guru yang berkualitas, dan yang mampu bersaing dalam skala lokal, nasional terlebih lagi di tingkat internasional walaupun hasilnya belum maksimal.

Hasan (2006: 6) mengemukakan bahwa rendahnya profesionalisme guru disebabkan : (1) masih banyaknya guru yang tidak menekuni profesinya secara profesional. Dalam hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru yang bekerja di luar jam kerjanya, hal ini terjadi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari sehingga tidak ada waktu untuk membaca dan menulis atau melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kemampuan dirinya; (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan negara-negara maju; (3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang

lulusannya asal tamat dalam memperhitungkan sistem *output*, sehingga berdampak dilapangan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada calon guru di perguruan tinggi.

Akadum (1999: 1-2) menilai bahwa rendahnya kompetensi guru dapat disebabkan karena beberapa hal antara lain : (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total, (2) rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan, (3) pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat, (4) masih belum terprogramnya dengan baik materi ajar yang diberikan kepada calon guru, (5) belum berfungsinya secara maksimal Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) sebagai organisasi profesi yang berupaya meningkatkan profesionalisme anggotanya.

Dengan demikian diperlukan suatu kebijakan pendidikan dalam rangka mengembangkan kompetensi guru serta pedoman kebijakan teknis yang dapat membantu bidang pendidikan yang berisi panduan untuk meningkatkan kompetensi guru khususnya guru Sekolah Dasar untuk dapat dilaksanakan di setiap wilayah propinsi di seluruh Indonesia. Hal ini bertujuan untuk : (1) Memberikan pedoman untuk mengembangkan kompetensi guru Sekolah Dasar kepada para pejabat Dinas Pendidikan (Disdik) di setiap wilayah propinsi di Indonesia, (2) Memberikan acuan dalam menyelenggarakan pengembangan kompetensi guru Sekolah Dasar, (3) Meningkatkan kompetensi personal,

profesional dan sosial dari guru-guru Sekolah Dasar, dan (4) Meningkatkan profesionalitas guru Sekolah Dasar.

Sidi (2002: 9) menjelaskan bahwa secara umum, kompetensi guru adalah "seperangkat kemampuan berupa pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dituntut untuk jabatan sebagai guru". Kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Kemudian kompetensi seorang guru dapat dibagi dalam tiga kategori yaitu : kompetensi, kompetensi sosial, dan kompetensi personal/kepribadian yang dijabarkan dalam penampilannya ketika menjalankan tugas serta fungsinya sebagai tenaga pendidik.

Untuk meningkatkan kualitas kompetensi sumber daya manusia yang baik dibutuhkan motivasi yang baik juga. Motivasi merupakan daya penggerak baik yang timbul dari dalam (*instrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Dengan adanya motivasi dimungkinkan dalam melaksanakan tugasnya akan berjalan dengan baik. Hal ini senada dengan penjelasan Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan, 2006: 143) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Makna ungkapan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi seorang individu akan berusaha dengan sekuat tenaga agar mampu mencapai apa yang diinginkan. Berkenaan dengan motivasi ini, maka motivasi akan ditentukan oleh adanya motivasi yang datang dari dalam diri dan yang datang dari luar diri seseorang.

Menurut Syamsudin (1999: 29) menjelaskan bahwa motif dapat tumbuh dan berkembang dengan dua jalan yaitu yang datang dari dalam diri individu itu sendiri dan yang datang dari lingkungan. Dengan dengan motif akan aktif dan

menjadi kuat dalam diri seseorang karena pengaruh faktor-faktor yang ada dalam dirinya maupun yang berasal dari luar dirinya.

Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Winardi (2002: 45) menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*”. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor *hygiene* adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku”.

Melalui motivasi yang tinggi seorang guru mampu menunjukkan hasil kerja yang tinggi pula yang dapat dilihat dari peningkatan hasil belajar siswa. Hasil belajar siswa adalah sebagai aktualisasi dari komponen-komponen profesionalisme guru yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal artinya faktor yang berada di dalam diri guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal artinya faktor yang berada di luar dirinya. Faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan kompetensi guru antara lain : keterampilan, kualifikasi pendidikan, disiplin, motivasi, moral, dan persepsi terhadap profesi. Faktor eksternal yang berhubungan dengan peraturan organisasi, kepemimpinan, imbalan (*reward*), dan hukuman (*punishment*) yang diterima, serta pendidikan dan pelatihan yang pernah diikutinya.

Berasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan yang timbul diduga karena tingkat kompetensi dan motivasi kerja yang rendah akan mempengaruhi

kinerja seorang guru dalam mengajar. Atas dasar pentingnya kompetensi guru dan motivasi yang diperlukan saat sekarang dan masa mendatang, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian terhadap guru SD Negeri di kecamatan Batu Ampar Kota Batam dengan judul : " Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam ”.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang muncul pada latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam?
2. Seberapabesar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam?
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam ?.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang sudah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam.
2. Menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam.

3. Menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam.

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

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan harapan tercapainya tujuan penelitian. Maka peneliti mengharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan, bermanfaat secara teoretis dan praktis yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi dan motivasi agar terciptanya kondisi yang diharapkan bagi guru SD Negeri dalam membangun kinerja yang optimal.

1. Secara teoritis
  - a. Penelitian ini dapat melengkapi teori yang sudah ada untuk penelitian sejenis terkait dan memperluas wawasan bagi kajian tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di sekolah dasar
2. Secara praktis
  - a. Bagi kepala sekolah hasil penelitian dapat membantu meningkatkan pembinaan profesional dan supervisi kepada guru sekolah dasar secara lebih efektif dan efisien tentang pentingnya peningkatan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru.
  - b. Bagi guru dalam mendorong perilakunya untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru secara mandiri sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab profesi yang diembannya demi peningkatan mutu dan kualitas pembelajaran.

- c. Bagi penyelenggara dan pembina program pendidikan sebagai masukan dalam merumuskan kebijakan serta menyusun rencana program peningkatan semangat kerja guru untuk merealisasikan pengembangan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru sebagai tanggung jawabnya;
- d. Bagi peneliti, pembaca, pemerhati mutu pendidikan dan peneliti selanjutnya sebagai sumber informasi yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan hasil belajar siswa sebagai salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan dan penyelenggaraan pendidikan di masa mendatang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kompetensi

Menurut Purwadarminta (2003: 415) dalam kamus umum Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Kompetensi dalam Bahasa Inggris adalah *competency* atau *competence* diartikan: pertama, dalam bentuk kata benda yang berarti kemampuan, kecakapan, kemampuan, dan kompetensi, dan kedua, dalam bentuk kata sifat dari *competence* adalah *competent* yang berarti mampu, cakap, dan tangkas. Sedangkan menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2000: 67) bahwa kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge and skill*)

Menurut Koswara (2008), kompetensi adalah gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, bersikap atau perilaku maupun hasil dari tindakan yang dapat dibuktikan.

Spencer & Spencer (1993: 9) menjelaskan bahwa:

*"A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation"*. Artinya kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang saling berhubungan sebab akibat, sehingga merujuk pada efektivitas dan atau kinerja tinggi dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Sugiyanto (2007: 61) menjelaskan bahwa kompetensi memiliki makna sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu tugas dengan baik. Pendapat

tersebut diperkuat dengan definisi Spencer & Spencer (dalam Sugiyanto, 2007 : 63) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah sifat dasar seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif dan sangat berhasil (*a competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related effective and/or superior performance in a job situation*).

Konferensi pakar sumber daya manusia di Johannesburg tahun 2009 sepakat untuk mendefinisikan kompetensi sebagai:

*"A cluster of related knowledge, skills, attitude that affect a major part one's job (role or responsibility), that corelates with performance on the job, that can be measured against well- accepted standards, and that can be improved via training and development"*.

Prihadi (dalam Sugiyanto, 2007: 61-64) menjelaskan bahwa pada intinya para pakar konferensi tersebut mendeskripsikan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*) keterampilan (*skill*) dan sikap (*atitude*). Pengertian kompetensi berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Menurut Daryanto (2013: 147) kompetensi guru merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah (kurikulum), tuntutan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi keterampilan proses dan penguasaan pengetahuan.

Menurut Usman (2005: 14) menjelaskan bahwa kompetensi guru (*teacher competency*) is the ability of a teacher to responsibility

*perform his or her duties appropriately.* Kompetensi guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya secara profesional, layak dan dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Daryanto (2013: 146) menjelaskan bahwa standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan bagi seorang guru dalam menguasai seperangkat kemampuan agar kelayakan menduduki salah satu jabatan fungsional guru sesuai bidang tugas dan jenjang pendidikannya. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, guru dituntut memiliki empat kompetensi, yaitu:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru untuk mengelola proses belajar mengajar, termasuk di dalamnya perencanaan dan pelaksanaan, evaluasi hasil belajar mengajar dan pengembangan siswa sebagai individu-individu.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini mengkaji dedikasi dan loyalitas guru. Guru harus tegar, dewasa, bijak, tegas, dapat menjadi contoh para siswa dan memiliki kepribadian mulia.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan guru untuk menguasai materi pembelajaran. Guru harus memiliki pengetahuan yang baik mengenai subjek yang diajarkan, mampu mengikuti kode etik profesional dan mengajar serta mengembangkan kemampuan profesionalnya.

#### d. Kompetensi Sosial

Kompetensi ini merujuk pada kemampuan guru untuk menjadi bagian masyarakat, berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa, para guru, tenaga kependidikan lainnya, orang tua murid serta masyarakat.

Dari keempat kompetensi ini, dapat dijadikan landasan dalam rangka mengembangkan kompetensi guru. Maka dapatlah dipandang bahwa keempat kompetensi tersebut dapat menjadi salah satu tolak ukur bagi keberhasilan pendidikan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Kompetensi guru adalah guru yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang baik dan memiliki kemampuan merencanakan, mengelola dan melaksanakan proses belajar mengajar dalam membimbing, mendidik, melatih siswa dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya dengan sebaik-baiknya serta dapat mengevaluasi hasil belajar mengajar dengan baik dan benar.

## 2. Motivasi

Menurut Peter S, dan Yenni S (1991: 997) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah: a) penggerak atau dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk sadar atau tidak sadar melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. b) usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya untuk mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya. Menurut Hasibuan (2003: 95) menjelaskan bahwa:

“Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Mc. Donald (dalam Yamin dan Maisah, 2010: 84) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja.

Usman,(2006 : 223) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Menurut Robbins (2001: 166) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan, dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Luthans (2008: 158) menjelaskan bahwa *“Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive”*. Artinya adalah motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan kekurangan

kegiatan kehidupan atau kebutuhan jiwa atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku/tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan.

Donal (dalam Komaruddin, 1983: 100) membagi motivasi dalam dua jenis, yaitu: Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang, motivasi ini sering disebut “motivasi murni” misalnya, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan perasaan diterima, dan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang datang dari luar diri seseorang, misalnya, kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya. Diantara dorongan yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi seperti untuk memperoleh pendapatan, keamanan, kesejahteraan, penghargaan, pengakuan dan bersosialisasi dengan masyarakat. Jika kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka guru akan terdorong untuk bekerja. Guru yang bermotivasi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna untuk mencapai prestasi yang optimal. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan indikator motivasi dalam penelitian ini adalah:

- a. Motivasi yang berhubungan dengan evaluasi terhadap kemampuannya,
- b. Motivasi yang berhubungan dengan tanggung jawab moral,
- c. Motivasi yang mendorong guru pada pelaksanaan tugas secara sempurna khususnya menyangkut anak didik,
- d. Kebutuhan untuk berkerjasama dengan orang lain
- e. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari oranglain,

f. Keinginan untuk memiliki wewenang,

Motivasi menurut Robbins and Judge (2009) didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Mc Clelland (dalam Robbins and Judges, 2009) dalam teorinya *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* atau teori motivasi prestasi Mc. Clelland menjelaskan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Menurut Steers dan Porter (dalam Iswantoro, 2013) motivasi adalah sesuatu yang mendorong atau menentukan tingkah laku dan membimbing atau mengarahkan tingkah laku serta memelihara dan menindaklanjuti tingkah laku. Luthans (dalam Safaria, 2004) mengemukakan bahwa motivasi adalah sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif. Halonen dan Santrock dalam Martinis (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang menerangkan mengapa orang bertingkah laku, berpikir dan merasakan mengenai apa yang mereka lakukan.

Menurut Mc. Clelland (dalam Uno, 2013: 9) menjelaskan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu :

- a. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena akan

mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua potensi serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang lebih besar tentunya seseorang dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang ia inginkan.

- b. *Need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati atau pengakuan, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju, berhasil dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang termotivasi karena kebutuhan Afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas tugasnya.
- c. *Need for power* (Kebutuhan akan kekuasaan). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan ini akan menjadi penggerak atau memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua potensinya demi mencapai kekuasaan atau

kedudukan yang terbaik. Manusia yang egoisme ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan semestinya ditumbuhkan secara sehat oleh pemimpin dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk giat bekerja.

Kesimpulannya dari teori Mc. Clelland menyatakan bahwa ada tiga tipe dasar kebutuhan motivasi yaitu kebutuhan untuk prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan bersahabat (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat di dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

### 3. Kinerja Guru

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah *thing done* (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma agama, moral maupun etika bermasyarakat atau lingkungan.

Menurut Uno (2012) kinerja guru merupakan gambaran yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan

tanggungjawabnya. Robbins and Judges (2009) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran dari hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama.

Senada dengan pendapat Samsudin (2006: 159) yang memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat ini didukung oleh Nawawi (2005: 234) yang memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Menurut Mangkunegara (2001: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan.

Hasibuan (2003: 34) berpendapat bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja erat kaitanya dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau instansi maupun organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berdampak negatif terhadap peningkatan kinerja seseorang dan ketadak harmonisan lingkungan kerja. Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya yang didasarkan atas keahlian, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berkaitan erat dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari, dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut.

- 1) Kemampuan individu yang bersifat fisik meliputi hal-hal seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional.
- 2) Kemampuan sosial bersifat terbuka antara lain, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik.

Menurut Mulyasa (2003: 25), kinerja guru berkaitan dengan program pengembangan kinerja yang menyangkut penguasaan kurikulum dan metode pembelajaran. Manajemen kurikulum dan sistem pembelajaran di madrasah meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian, serta keseluruhan proses penyelenggaraan yang bertujuan agar seluruh kegiatan pembelajaran terlaksana secara berhasil guna dan berdaya guna. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah atau madrasah dalam menetapkan pengembangan karir serta promosi untuk guru. Hasil dari penilaian kinerja guru ini diharapkan biasa bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan mutu serta kinerja guru yang merupakan ujung tombak atas pelaksanaan proses pendidikan untuk mencetak manusia yang cerdas, dan berdaya saing tinggi.

Penilaian kinerja guru menurut Permendiknas Nomor 41 tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah

mencakup: (1) perencanaan proses pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, dan (3) penilaian hasil pembelajaran. Perencanaan proses pembelajaran meliputi kegiatan membuat program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pengelolaan kelas, yang meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah disampaikan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### **4. Faktor-Faktor Lain Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Pada dasarnya kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Namun faktor yang paling berpengaruh adalah faktor personal. Faktor personal adalah faktor yang terdiri dari unsur pengetahuan, ketrampilan/skill, kemampuan, motivasi, dan kepercayaan, serta komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru. Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja guru akan difokuskan pada komponen kemampuan (kompetensi) dan motivasi. Sehingga kinerja guru akan semakin baik jika memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan kemampuan yang memadai.

Menurut Mangkuprawira dan Vitayala (dalam Yamin, 2007: 155), kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor tersebut adalah:

- a. Faktor personal/individual, mencakup unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, motivasi, kepercayaan diri dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor *team* atau kelompok, mencakup kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota *team*, kekompakan, keakraban dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Burhanuddin (2001: 272) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yakni:

- a. Kemampuan penguasaan terhadap kompetensi kerja mutlak diperlakukan guna mencapai sasaran kerja.
- b. Motivasi yaitu pemberian suatu insentif yang bisa menarik keinginan seseorang untuk melaksanakan sesuatu.

- d. Dukungan yang diterima, merupakan manifestasi kebutuhan sosial terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan.
- e. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan pada dasarnya pekerjaan yang harus dapat diakui sehingga memberikan dampak positif dan menjadi motivasi bagi guru.
- f. Hubungan dengan organisasi, hubungan antara guru dengan organisasi harus berjalan secara kondusif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Barnawi (2012: 44), terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal tersebut adalah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal yaitu yang datang dari luar guru, antara lain: gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 82) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, antara lain: 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi.

Gibson, *et al.* (2006: 89) dalam Yamin menyatakan ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- a. Variabel individual meliputi kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengajian) dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- b. Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan

c. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap.

Ketiga variabel tersebut berhubungan kepribadian, belajar dan motivasi. satu sama lain dan saling pengaruh-mempengaruhi. Gabungan variabel individu, organisasi, dan psikologis sangat menentukan bagaimana seseorang mengaktualisasikan diri.

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat banyaknya faktor dan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional. Disamping itu, kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi individu.

## B. Penelitian Terdahulu

Selama penelitian ini, penulis menjadikan beberapa jurnal sebagai pembanding dan pendukung penelitian, berikut ini adalah Tabel 2.1 tentang penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti lain.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	I Made Parsa / 2017	<i>Evaluation Study Effect of Allowances and Job Creativity—The Performance of the Teacher in Secondary Vocational School Province of East Nusa Tenggara</i>	Insentif, kreatifitas, insentif dan kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh insentif terhadap kinerja guru tidak memberikan efek positif secara langsung terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan dari korelasi koefisien antara insentif yang diterima oleh guru terhadap kinerja guru sebesar -0,013 dan jalurnya koefisien -0,08. Hal ini bisa ditafsirkan bahwa tingginya kinerja seorang guru SMK di NTT Provinsi tidak dipengaruhi oleh besarnya uang saku yang diterima oleh guru,</li> <li>2. Pengaruh kreativitas memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja guru SMK di</li> </ol>

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>Provinsi NTT, hal ini ditunjukkan dari koefisien korelasi antara kreativitas kerja dengan kinerja guru 0,390 dan koefisien jalur 0,403. Artinya semakin tinggi kreativitas kerja semakin tinggi kinerjanya, dan sebaliknya semakin rendah kreativitas kerja, semakin rendah kinerjanya, dan</p> <p>3. Insentif yang diterima oleh guru SMK di Provinsi NTT memberikan efek positif secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kreativitas kerja, hal ini ditunjukkan dari korelasi koefisien antara tunjangan yang diterima guru dengan kinerja guru sama dengan -0,013 dan koefisien jalur sama dengan -0,08 dan koefisien korelasi Antara kreativitas kerja dengan kinerja guru sebesar 0,390 dan koefisien jalur 0,403. Koefisien jalur gabungan (tidak langsung) adalah 0,067; Artinya semakin tinggi insentif diterima oleh guru secara tidak langsung menyebabkan mempengaruhi kreativitas kerja dan semakin tinggi kinerja guru</p>
2	Nasrun / 2015	<i>Exogenous and Endogenous Impacts into Teachers' Work Performance Sphere</i>	Insentif, Kompetensi, Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi kerja, dan Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Skema insentif terhadap motivasi kerja adalah 41%,</li> <li>2. kompetensi guru terhadap motivasi kerja adalah 17%.</li> <li>3. Pimpinan sekolah terhadap motivasi kerja adalah 25%.</li> <li>4. Skema insentif terhadap kinerja guru 17%.</li> <li>5. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 16%.</li> <li>6. Motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 39%</li> </ol>
3	Anggun Retha	Pengaruh Profesionalis	Profesionalisme	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru mata</li> </ol>

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Armani / 2017	Dinamika Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Sragen	guru, disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja guru.	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen (19,6%).</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen (15,92%).</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen (11,90%).</p>
4	Titin Eka Ardiana / 2017	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun	Motivasi kerja, dan Kinerja guru akuntansi.	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%.</p> <p>2. Sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.</p>
5	Budi Warman / 2016	<i>The Effect of Teachers' Professional Competence and Learning Motivation on Accounting Students' Learning Outcomes at Vocational High School 1 of Jambi</i>	Kompetensi profesional, Motivasi dan Hasil belajar.	<p>1. Kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar siswa sebesar 86.9%.</p> <p>2. Motivasi berpengaruh lebih signifikan terhadap hasil belajar siswa sebesar 90.6%.</p> <p>3. Kompetensi profesional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar siswa sebesar 94.4%.</p>
6	Nurul Hidayati / 2015	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Pengalaman Diklat Terhadap	Motivasi kerja, Kompensasi, dan Pengalaman diklat dan Kinerja	<p>1. Motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman diklat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Tegal sebesar 86,1%.</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh sebesar 79,21%, variabel kompensasi</p>

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Tegal	guru	berpengaruh sebesar 77,61%, dan 3. Pengalaman diklat berpengaruh sebesar 73,44%.
7	H. Muhammad Arifin / 2014	<i>The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance</i>	Kompetensi, Motivasi, budaya organisasi dan Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan Kepuasan kerja guru tidak signifikan.</li> <li>2. Motivasi kerja mempengaruhi pekerjaan guru secara positif dan signifikan kepuasan, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.</li> <li>3. Kompetensi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan, sebenarnya budaya organisasi hanya memiliki nilai positif namun efek tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</li> </ol>
8	Adi Wahyudi / 2012	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 65,4 %.</li> <li>2. Disiplin kerja sebesar 17.56%, motivasi kerja sebesar 27.77%,</li> <li>3. Supervisi kepala sekolah sebesar 15.21% terhadap kinerja guru. Dengan adanya disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.</li> </ol>
9	Endy Eros / 2012	Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru	Motivasi, Kedisiplinan Kerja Guru dan Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh 61,1%.</li> <li>2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan kerja guru terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh adalah 55,9%,</li> <li>3. Ada pengaruh secara simultan</li> </ol>

- d) Memiliki sikap yang arif
- e) Memiliki sikap yang berwibawa
- f) Menjadi teladan siswa berakhlak mulia
- g) Memiliki sikap yang mantap

### 3) Kompetensi Profesional

- a) Penguasaan terhadap materi pembelajaran
- b) Memahami landasan kependidikan
- c) Memahami dan dapat menerapkan berbagai teori belajar
- d) Memahami dan dapat menerapkan berbagai metode pembelajaran
- e) Mengusai berbagai alat dan media pembelajaran
- f) Dapat membentuk kepribadian/karakter siswa

### 4) Kompetensi Sosial

- a) Hubungan dengan siswa
- b) Hubungan dengan sesama pendidik
- c) Hubungan dengan orang tua/wali murid
- d) Hubungan dengan masyarakat

### b. Motivasi (X2)

Motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat di dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Dengan indikator sebagai berikut:

#### 1) Motif (*Motive*)

- a) Upah yang adil dan layak
- b) Kesempatan untuk maju atau promosi

- c) Pengakuan sebagai individu
- d) Keamanan kerja
- e) Tempat kerja yang baik
- f) Penerimaan oleh kelompok
- g) Perlakuan yang wajar
- h) Pengakuan atas prestasi

## 2) Harapan (*expectation*)

- a) Kondisi kerja yang baik
- b) Perasaan ingin terlibat
- c) Pendisiplinan yang bijaksana
- d) Penghargaan atas penyelesaian pekerjaan
- e) Loyalitas pimpinan terhadap bawahan
- f) Pemahaman atas persoalan Pribadi

## 3) Insentif (*incentive*)

- a) Intrinsik penyelesaian pencapaian/prestasi
- b) Ektrinsik (Finansial, antar pribadi, promosi )

## 2. Variabel terikat yaitu: Kinerja Guru (Y)

Kinerja adalah prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan indikator sebagai berikut:

### a. Kualitas hasil kerja

- 1) Kepuasan

- 2) Pemahaman
  - 3) Prestasi
- b. Kemampuan
- 1) Penguasaan materi
  - 2) Penguasaan metode
- c. Prakarsa/Inisiatif
- 1) Berfikir positif yang lebih baik
  - 2) Mewujudkan kreatifitas
  - 3) Pencapaian prestasi
- d. Komunikasi
- 1) Kualitas komunikasi
  - 2) Penguasaan situasi
- e. Ketepatan waktu
- 1) Pemanfaatan waktu kedatangan
  - 2) Pemanfaatan waktu kepulangan

#### **E. Hipotesis**

Berdasarkan Gambar 2.1 kerangka pikir dan landasan teori, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam.
3. Motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam.

### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Desain penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode survey. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2012: 8) bahwa penelitian kuantitatif deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, sedangkan pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2012: 13) juga mendefinisikan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif merupakan data penelitian yang diperoleh dari sampel populasi yang dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan baik satu variabel atau lebih (*dependent/independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Nazir (2005) menjelaskan bahwa survey adalah suatu penyelidikan yang dilakukan untuk mendapatkan fakta-fakta dari gejala yang ada untuk mencari keterangan-keterangan secara faktual baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik baik dari suatu individu atau suatu kelompok.

Berdasarkan teori tersebut juga, maka penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan angket atau kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dengan tujuan untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap

mewakili populasi tertentu. Secara umum metode survey terdiri dari dua jenis, yaitu deskriptif dan eksplanatif dan penelitian ini termasuk dalam penelitian survei eksplanatif (*analitik*).

Survei eksplanatif (*analitik*) yaitu penelitian bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Jenis survey ini digunakan bila peneliti ingin mengetahui mengapa situasi atau kondisi tertentu terjadi atau apa yang memengaruhi terjadinya sesuatu. Peneliti tidak sekedar menggambarkan fenomena itu terjadi tapi telah mencoba menjelaskan mengapa fenomena itu terjadi dan apa pengaruhnya. Dengan kata lain peneliti ingin menjelaskan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Peneliti dituntut membuat hipotesis sebagai asumsi awal untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti. Instrumen yang digunakan adalah angket skala Likert untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya sesuatu dan menemukan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berpengaruh terhadap guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu hasil penelitian yang diperoleh berupa data berbentuk angka statistik dan dideskripsikan dengan menggunakan kriteria-kriteria yang jelas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, karena dipandang relevan untuk digunakan, dengan ciri-ciri: a) pemecahan masalah yang aktual, b) data yang di kumpulkan akan disusun, kemudian dijelaskan, dan c) data tersebut dianalisis. Penelitian menggunakan angka-angka statistik perbandingan antara variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$  dan variabel  $Y$  dengan bantuan *software SPSS V. 16* dan *Excel Office 2010*.

## B. Sumber Informasi

Mc Fadden dkk (dalam Kadir, 2002: 31) mendefinisikan bahwa informasi sebagai data yang telah diproses sedemikian rupa sehingga meningkatkan pengetahuan seseorang yang menggunakan data tersebut. Menurut Jogiyanto (1999: 692) berpendapat bahwa informasi adalah hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian (*event*) yang nyata (*fact*) yang digunakan untuk pengambilan keputusan. Menurut Meliono (1990: 331) menyatakan bahwa informasi adalah data yang telah diproses untuk suatu tujuan tertentu. Tujuan tersebut adalah untuk menghasilkan sebuah keputusan.

Berdasarkan pengertian informasi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa informasi adalah sekumpulan fakta-fakta yang telah diolah menjadi bentuk data, sehingga dapat memberikan pengetahuan yang baru dan menjadi lebih berguna oleh siapa saja yang membutuhkan data-data tersebut sebagai pengetahuan dan dapat digunakan dalam pengambilan keputusan. Sumber informasi atau data yang digunakan dalam penelitian deskriptif kuantitatif adalah data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian, yaitu:

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 80), "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar yang terdiri dari empat SD Negeri dengan jumlah 127. Masing-masing sekolah memiliki jumlah guru yang berbeda-beda, distribusi populasi

berdasarkan jumlah guru SD Negeri di kecamatan Batu Ampar dapat dilihat pada Tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.1 Distribusi Populasi Penelitian

No.	NAMA SD	JUMLAH GURU
1	SDN 001 Kecamatan Batu Ampar	29
2	SDN 002 Kecamatan Batu Ampar	30
3	SDN 003 Kecamatan Batu Ampar	30
4	SDN 004 Kecamatan Batu Ampar	38
<b>Jumlah</b>		<b>127</b>

Sumber: tata usaha sekolah setempat

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 81), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dilakukan sebuah sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Menurut Riduwan (2008: 45), sebagian populasi yang jumlahnya ditetapkan berdasarkan populasi yang dapat mewakili populasi untuk dijadikan sumber informasi dengan teknik-teknik pengambilan sampel dengan batasan skala Likert, sampel diambil paling sedikit 30, 50, 75, 100 atau kelipatannya.

Penetapan jumlah sampel menurut pendapat Roscoe (dalam Sukirman, 2011), bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan lebih dari batas minimal, yakni 17 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Karena jumlah variabel dalam penelitian ini ada 3, maka jumlah anggota sampelnya sebanyak  $17 \times 3 = 51$

orang. Dengan alasan, jumlah sampel lebih dari batas minimal, peneliti berharap hasil pengolahan data menunjukkan hasil yang lebih baik.

Karena jumlah populasi lebih dari 100, maka peneliti akan mengambil sampel penelitian diatas dari jumlah minimal sampel dengan jumlah 53 guru dari 2 SD Negeri yang mewakili SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar. Distribusi sampel tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2. Distribusi Sampel Penelitian

NO.	NAMA SD	JUMLAH GURU
1	SDN 001 Kecamatan Batu Ampar	27
3	SDN 003 Kecamatan Batu Ampar	26
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>

Sumber: tata usaha sekolah setempat

### C. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2010: 130) bahwa instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah, dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen merupakan alat bantu dalam menggunakan metode pengumpulan data berupa angket, pedoman wawancara, dan pedoman observasi, sebagaimana penjelasan sebagai berikut.

#### 1. Angket

Penelitian ini menggunakan bentuk instrumen angket. Angket yang digunakan berupa angket tertutup yaitu bertujuan untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja guru. Pedoman dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data pendukung mengenai kompetensi, motivasi, dan kinerja guru. Angket disusun berdasarkan variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja guru. Selanjutnya,

kisi-kisi instrumen disusun dalam bentuk pernyataan dengan alternatif jawaban Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 3.3. Keterangan Pilihan jawaban

POSITIF	JAWABAN	NEGATIF
4	Sangat Setuju	1
3	Setuju	2
2	Tidak Setuju	3
1	Sangat Tidak Setuju	4

## 2. Wawancara.

Metode wawancara adalah proses pengumpulan data melalui percakapan dengan seseorang yang dijadikan sumber informasi (*informan*) bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Pada penelitian ini wawancara dilakukan terhadap salah satu kepala sekolah Negeri di Kecamatan Batu Ampar.

## 3. Observasi

Menurut Riduwan (2004: 104), observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Peneliti meninjau atau melihat situasi penelitian dengan cara menghimpun data yang digunakan dalam penelitian dengan cara mengamati, mendokumentasikan atau berpartisipasi langsung dalam kegiatan yang ada dilingkungan SD Negeri di kecamatan Batu Ampar Kota Batam

Pengembangan instrumen kompetensi didasarkan pada kerangka teori kompetensi kerja yang telah disusun, selanjutnya dikembangkan dalam indikator-indikator dan dioperasionalkan dalam deskriptor untuk kemudian dijabarkan dalam

butir-butir pernyataan. Selanjutnya kisi-kisi instrumen variabel kompetensi seperti pada Tabel 3.4 sebagai berikut.

Tabel 3.4. Kisi-kisi Angket Kompetensi

NO	DIMENSI	INDIKATOR	NOMOR BUTIR		JUMLAH
			Positif	Negatif	
1	Kompetensi Pedagogik	1.1 Pemahaman terhadap siswa	1	2	2
		1.2 Perencanaan pembelajaran	3,4		2
		1.3 Pelaksanaan pembelajaran	5,6		2
		1.4 Evaluasi hasil belajar	7	8	2
		1.5 Admisintrasi kelas dan pembelajaran	9,10		2
		1.6 Pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya	11	12	2
		2.1 Memiliki sikap yang mantap	13	14	2
		2.2 Memiliki sikap yang stabil	15	16	2
		2.3 Memiliki sikap yang dewasa	17,18		2
		2.4 Memiliki sikap yang arif	19, 20		2
		2.5 Memiliki sikap yang berwibawa	21	22	2
		2.6 Menjadi teladan siswa	23, 24		2

NO	DIMENSI	INDIKATOR	NOMOR BUTIR		JUMLAH
			Positif	Negatif	
3	Kompetensi	2.7 Berakhlak mulia	25, 26		2
		3.1 Penguasaan terhadap materi pembelajaran	27, 28		2
		3.2 Memahami landasan kependidikan	29, 30		2
		3.3 Memahami dan dapat menerapkan berbagai teori belajar	31	32	2
		3.4 Memahami dan dapat menerapkan berbagai metode pembelajaran	33, 34		2
4	Kompetensi Sosial	3.5 Menguasai berbagai alat dan media pembelajaran	35,36		2
		3.6 Dapat membentuk kepribadian/karakter siswa	37, 38		2
		4.1 Hubungan dengan siswa	39, 40		2
		4.2 Hubungan pendidik	41	42	2
		4.3 Hubungan orang tua/wali murid	43, 44		2
		4.4 Hubungan dengan masyarakat	45	46	2

Sumber: Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen; Supardi (2013); Mulyasa (2012)

Pengembangan instrumen kompetensi pada Tabel 3.4 dikembangkan berdasarkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi

dan Kompetensi Guru. Selanjutnya kisi-kisi instrumen untuk variabel motivasi sebagai berikut pada Tabel 3.5:

Tabel 3.5. Kisi-kisi Angket Motivasi

NO	DIMENSI	INDIKATOR	NOMOR BUTIR		JUMLAH
			Positif	Negatif	
1	Motif ( <i>motive</i> )	1.1 Upah yang adil dan layak	1	2	2
		1.2 Kesempatan untuk maju atau promosi	3, 4		2
		1.3 Pengakuan sebagai individu	5	6	2
		1.4 Keamanan kerja	7	8	2
		1.5 Tempat kerja yang baik	9, 10		2
		1.6 Penerimaan oleh kelompok	11, 12		2
		1.7 Perlakuan yang wajar	13, 14		2
		1.8 Pengakuan atas prestasi	15, 16		2
2	Harapan ( <i>expectation</i> )	2.1 Kondisi kerja yang baik	17	18	2
		2.2 Perasaan ingin terlibat	19, 20		2
		2.3 Pendisiplinan yang bijaksana	21	22	2
		2.4 Penghargaan atas penyelesaian pekerjaan	23, 24		2
		2.5 Loyalitas pimpinan terhadap bawahan	25, 26		2
		2.6 Pemahaman atas persoalan pribadi	27, 28		2
3	Insentif ( <i>incentive</i> )	3.1 Intrinsik (penyelesaian dan pencapaian prestasi)	29, 30		2
		1.2 Ektrinsik (finansial, antar pribadi, promosi)	31, 32		2

Sumber : Hasibuan (2003: 162), Hersey (1995: 49), Gibson (2000: 177)

Selanjutnya kisi-kisi instrumen untuk variabel kinerja guru seperti pada Tabel 3.6 sebagai berikut.

Tabel 3.6 Kisi-kisi Angket Kinerja

NO	DIMENSI	INDIKATOR	NOMOR BUTIR		JUMLAH
			Positif	Negatif	
1	Kualitas hasil kerja	1.1 Kepuasan	1, 2		2
		1.2 Pemahaman	3	4	2
		1.3 Prestasi	5, 6		2
2	Kemampuan	2.1 Penguasaan materi	7, 8		2
		2.2 Penguasaan metode	9, 10		2
3	Prakarsa/Inisiatif	3.1 Berfikir positif yang lebih baik	11	12	2
		3.2 Mewujudkan kreatifitas	13, 14		2
		3.3 Pencapaian prestasi	15, 16		2
4	Komunikasi	4.1 Kualitas komunikasi	17, 18		2
		4.2 Penguasaan situasi	19, 20		2
5	Ketepatan waktu	5.1 Pemanfaatan waktu kedatangan	21	22	2
		5.2 Pemanfaatan waktu kepulangan	23	24	2

Sumber: Supardi (2013)

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2011: 199). Penelitian ini menggunakan jenis angket tertutup. Angket ini terdiri atas beberapa pernyataan yang dapat memberikan informasi mengenai motivasi kerja guru, kompetensi guru dan kinerja guru di SDN Kecamatan Batu Ampar dan dimaksudkan untuk mengungkap data yang berisi tentang motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja guru.

## D. Prosedur pengumpulan data

### 1. Jenis dan sumber data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif sehingga data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka seperti data yang berskala ukur interval dan rasio. Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti memperoleh secara langsung dari responden dengan cara membagikan kuisioner dan melakukan survey langsung ke SD Negeri di kecamatan Batu Ampar di tempat penelitian dilakukan.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada dengan melakukan studi pustaka. Data sekunder juga dapat diperoleh dari berbagai sumber buku, laporan, jurnal, dan lain-lain untuk menunjang penelitian ini.

### 2. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dibagi menjadi dua teknik, yaitu: studi lapangan dan studi kepustakaan. Sebagaimana penjelasan berikut.

- a. Studi lapangan (*field research*) ialah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian secara langsung melalui wawancara, penyerahan angket kepada responden dan melakukan observasi atau mengamati langsung objek penelitian.

- b. Studi Pustaka (*library research*) ialah teknik pengumpulan data sebagai sumber referensi, landasan teori dengan mempelajari literatur-literatur untuk menunjang pembahasan penelitian.

## E. Metode Analisis Data

### 1. Uji validitas dan reliabilitas instrumen

#### a. Validitas.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010: 144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini pengukuran validitas diukur dengan 2 (dua) cara validasi yaitu validasi isi dan validasi konstruksi. Validitas isi adalah isi atau bahan yang diuji atau dites relevan dengan kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan atau latar belakang responden sebelum uji coba kelayakan angket dilakukan. Pelaksanaan uji validitas isi dilakukan dengan cara meminta pertimbangan, pandangan, saran dan kritik dari tenaga ahli sesuai dengan materi yang ada pada instrumen penelitian. Validasi isi dikonsultasikan dengan dosen pembimbing satu dan dua, empat orang dosen Universitas Terbuka yang berkompeten di bidang tersebut, satu orang kepala sekolah dan dua orang guru senior. Para validator umumnya mengatakan bahwa instrumen angket yang digunakan untuk penelitian ini dapat digunakan dengan revisi sedikit berupa penggunaan tata bahasa dan penggunaan tanda baca.

Validitas konstruksi dilakukan dengan menyusun butir-butir instrumen secara keseluruhan berdasarkan kejelasan definisi operasional yang terinci unsur-unsurnya dari variabel yang diteliti. Diukur dengan menggunakan metode statistik setelah diujicobakan kepada responden. Data yang terkumpul diuji dengan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Arikunto, 2010: 145).

$$\text{Rumus : } r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :  $r_{xy}$  = Koefisien korelasi

X = Skor tiap butir soal

Y = Skor total yang benar dari subjek

N = Jumlah subjek (Arikunto, 2010:146)

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka  $r$  yang telah diperoleh ( $r_{hitung}$ ) dikonsultasikan dengan ( $r_{tabel}$ ) *product moment* dengan taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95%. Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan valid, dan apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan tidak valid. Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS v16. Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila didapat  $p \text{ value sig.} < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa item angket termasuk dalam kategori valid. Butir instrumen yang tidak valid akan dibuang dan tidak dipakai sebagai instrumen dalam penelitian. Hasil analisis uji validitas dapat dilihat pada Lampiran 3 dan rangkuman pada Tabel 3.7 berikut.

Tabel 3.7 Hasil Analisis Uji Validitas Instrumen Penelitian

NO.	ANGKET	BANYAKNYA ITEM	JUMLAH ITEM VALID
1	Kinerja Guru	24	24
2	Kompetensi Guru	46	46
3	Motivasi	36	36

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

#### b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010: 154). Dalam penelitian ini untuk mencari realibilitas digunakan rumus *alpha*, karena instrumen berbentuk angket yang mempunyai skor antara satu sampai lima. Menurut Arikunto (2010 :171) bahwa rumus *alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan satu dan nol, misalnya angket atau soal bentuk instrumen. Rumus *alpha* sebagai berikut.

$$r_{II} = \left[ \frac{k}{k-i} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Dimana:

$r_{II}$  : reabilitas intrumen

$k$  : banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$  : banyaknya varian butir

$\sigma_i^2$  : varian total

Dari hasil uji reliabilitas instrumen penelitian di konsultasikan dengan harga  $r$  *product moment* pada taraf signifikansi 5%. Jika harga  $r_{11} \geq r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan reliabel, tetapi jika harga  $r_{11} < r_{tabel}$  maka instrumen tersebut tidak reliabel. Pengolahan data untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program *SPSS v16 for Windows*. Perhitungan reliabilitas menggunakan tehnik analisa *Alpha Crobach* dengan  $\alpha$  dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,60 (Nunnaly dalam Ghozali, 2005: 42). Hasil analisis reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 3 dan terangkum pada Tabel 3.8 berikut.

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas

NO.	ANGKET	RELIABILITAS	KRITERIA
1	Kinerja Guru	0,906	Reliabel
2	Kompetensi Guru	0,872	Reliabel
3	Motivasi	0,832	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

## 2. Uji Prasyarat dan Asumsi Klasik

Sehubungan dengan pemakaian metode regresi berganda, maka untuk menghindari pelanggaran asumsi-asumsi klasik, model-model asumsi klasik harus diuji. Model asumsi klasik tersebut adalah:

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005:110) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji

statistik. Dengan uji statistik yaitu dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S) dan Shapiro-Wilk (Uji S-W). Selain dengan analisis statistik uji normalitas dalam penelitian ini juga dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun, hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting dari residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.

Untuk lebih memperjelas tentang sebaran data dalam penelitian ini maka akan disajikan dalam grafik histogram dan grafik normal P-Plot, di mana dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2005: 112) yaitu:

- 1) Jika sumbu menyebar sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## b. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen apakah positif atau negatif. Untuk memprediksi nilai-nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Prayitno, 2009: 66).

Persamaan regresi linier sederhana adalah:  $Y = a + bX$

### 1. Mencari $t_{hitung}$ dengan rumus:

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

$n$  = Jumlah data

$r$  = Koefisien korelasi

### 2. Pengujian kriteria

Jika:  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Pengolahan data dalam analisis regresi sederhana ini, diuji dengan menggunakan program SPSS versi 16.

## c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh kompetensi antara dua variabel (X) terhadap kinerja (Y) dan besaran pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) dengan melakukan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja guru (variabel yang diprediksikan)

$X_1$  = variabel Kompetensi

- $X_2$  = variabel Motivasi
- a = konstanta ( nilai Y apabila  $X_1$  dan  $X_2 = 0$ )
- c = koefisien regresi (nilai peningkatan dan penurunan)

Untuk membantu pengolahan data, maka pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasi hasilnya tinggi/bahkan satu diantara beberapa atau semua variabel bebas yang menjelaskan model regresi) (Algifari, 2000: 84).

Model Regresi yang baik adalah model regresi yang variabel-variabel bebasnya tidak memiliki korelasi yang tinggi atau bebas dari multikolinieritas. Deteksi adanya gejala multikolinieritas dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* melalui SPSS. Model regresi yang bebas multikolinieritas memiliki nilai VIF dibawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,1.

e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varian variabel dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir (estimation) yang diperoleh tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar, walaupun penaksir yang diperoleh menggambarkan populasinya (tidak bias) dan bertambahnya sampel yang digunakan akan mendeteksi nilai sebenarnya (konsistensi). Ini

disebabkan oleh variannya yang tidak minimum/tidak efisien (Algifari, 2000: 85).

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan yang berbeda antara satu observasi ke observasi lain. Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* melalui SPSS. Model yang bebas dari heteroskedastisitas memiliki grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y atau tidak adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

f. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi variabel di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai *disturbance* tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi.

Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Tabel 3.9 Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No Decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi, positif	Tidak Ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber: Imam Ghozali, 2011

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Korelasi Ganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel ( $Y$ ) secara bersama-sama, koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 3.10 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 1,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,000	Sangat Tinggi

(Sugiyono, 2008: 250)

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

Koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentasi sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Menurut Usman (2006: 200) rumus yang digunakan untuk mencari harga determinasi adalah  $R^2 = 100\%$

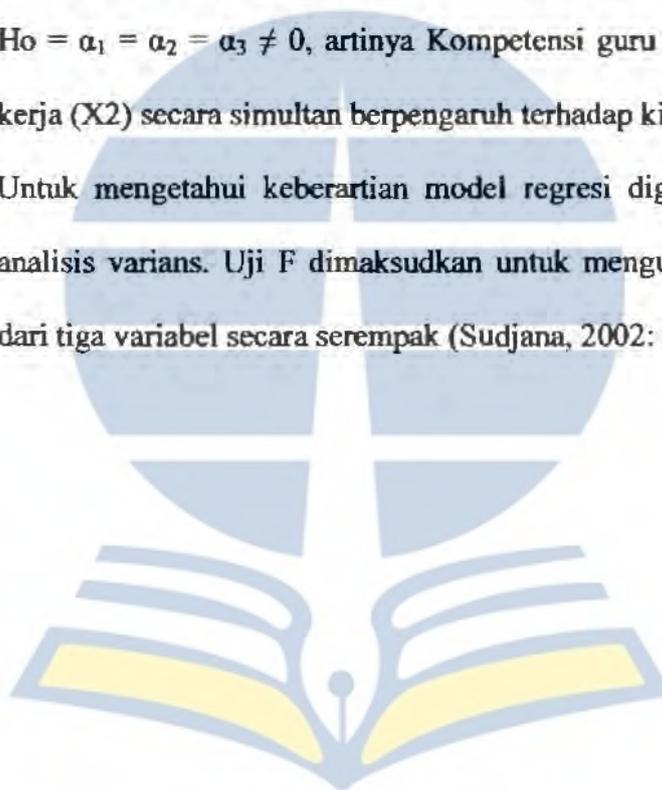
#### c. Uji simultan (uji $F_{hitung}$ )

Uji simultan (uji  $F_{hitung}$ ) bertujuan untuk mengetahui variabel independen manakah yang berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

1. Jika nilai  $F_{hitung} < F > \sigma(0,5)$  atau  $F_{hitung}$  signifikan pada taraf kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak.
2. Jika nilai  $F_{hitung} < F > \sigma(0,5)$  atau  $F_{hitung}$  signifikan pada taraf lebih besar dari 5% maka  $H_0$  diterima

Dengan Hipotesis:

1.  $H_0 = \alpha_1 = \alpha_2 = 0$ , artinya Kompetensi guru (X1), dan motivasi kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).
2.  $H_0 = \alpha_1 = \alpha_2 = \alpha_3 \neq 0$ , artinya Kompetensi guru (X1), dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).
3. Untuk mengetahui keberartian model regresi digunakan uji F atau analisis varians. Uji F dimaksudkan untuk menguji perbedaan mean dari tiga variabel secara serempak (Sudjana, 2002: 355).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan bulan November 2017 terhadap 53 orang guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan angket sebagai instrumen penelitian yang telah disusun dan dianalisis oleh enam validator instrumen dan diuji validitas dan reliabilitasnya melalui hasil perhitungan statistik dengan bantuan *software SPSS V. 16* dan *microsoft office excel 2010*. Penulis melanjutkan penelitian sesudah uji coba dilaksanakan dan diketahui bahwa data yang digunakan adalah data yang valid dan reliabel. Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) Mendeskripsikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru; (2) Mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru; dan (3) Mendeskripsikan pengaruh kompetensi dan motivasi guru terhadap kinerja guru.

Berdasarkan data penelitian dan hasil penyebaran angket, maka diketahui bahwa data guru yang menjadi responden dapat dideskripsikan berdasarkan karakteristik usia, jenis kelamin, status kepegawaian, masa kerja dan kualifikasi pendidikan serta yang telah dan belum mengikuti sertifikasi/PLPG sebagai berikut.

##### 1. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Deskripsi Usia Responden

<b>Rentang Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
17 s.d 25 tahun	7	13,2%
26 s.d 35 tahun	16	30,2%
36 s.d 45 tahun	17	32,1%
46 s.d 55 tahun	12	22,6%
>56	1	1,89%
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah yang berusia 36-45 tahun, yaitu dengan jumlah 17 orang sebesar 32,1% dari total responden 53 orang. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang mengajar di sekolah-sekolah di Kota Batam banyak yang berusia muda, karena Kota Batam yang terletak di Provinsi Kepulauan Riau adalah kota yang termasuk dalam kota baru/ sedang berkembang. Menurut Setitohadi (2008) menjelaskan bahwa Kota Batam mulai dikembangkan pemerintah Indonesia sejak tahun 1975. Kota Batam yang terletak di wilayah pengembangan segitiga Singapura – Johor – Riau (SIJORI) yang merupakan kawasan yang secara khusus dikembangkan oleh Pemerintah Pusat untuk industri, alih kapal, dan pariwisata.

## 2. Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	19	36%
Perempuan	34	64%
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang sebesar 36%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang sebesar 64%. Sehingga dari data tersebut, mayoritas responden adalah perempuan.

### 3. Status Kepegawaian

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

Tabel 4.3. Status Kepegawaian Responden

<b>Lama Berkerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
PNS	20	38%
Honorer	33	62%
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa status kepegawaian responden berstatus honorer lebih dominan dari data guru yang berstatus PNS. Perbandingan status kepegawaian di Kota Batam hampir dua pertiga guru honor mengisi kekurangan guru disekolah negeri di Kecamatan Batu Ampar khususnya. Hal ini disebabkan penerimaan guru melalui jalur CPNS tidak dapat memenuhi kekurangan guru yang tidak seimbang dengan jumlah siswa yang ada di sekolah negeri di kota Batam umumnya. Sehingga kekurangan guru tersebut di isi oleh guru-guru honorer. Kartika (2017) menjelaskan bahwa berdasarkan data Dinas Pendidikan Kota Batam sekolah negeri Kota Batam kekurangan 167 guru. Terdiri dari 101 guru SMP dan 66 guru SD.

### 4. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel, 4.4 Deskripsi Masa Kerja Responden

<b>Lama Berkerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
0 – 5 tahun	14	26%
6 – 10 tahun	26	49%
11 – 15 tahun	7	13%
16 – 20 tahun	3	5,7%
21 – 25 tahun	2	3,8%
> 26 tahun	1	1,9%
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pengalaman kerja responden yang mengajar dengan masa kerja tertinggi adalah 6 – 10 tahun sebanyak 26 orang, sebesar 49% dari total 53 orang responden. Berdasarkan data Website Pemerintah Kota Batam (2017) menjelaskan bahwa Lonjakan pencari kerja tertinggi tampak pada tahun 2006, yaitu jumlahnya mencapai 40.033 orang. Dan pada tahun 2015 jumlah pencari kerja hanya sekitar 24.027 atau mengalami kenaikan yang signifikan dari kondisi tahun 2014 jumlah pencari kerja sekitar 13.024 orang. Peningkatan jumlah penduduk yang signifikan di Kota Batam sebagai daerah baru atau sedang berkembang sehingga kebanyakan usia penduduk Kota Batam umumnya berusia produktif atau usia muda, tentunya hampir disetiap instansi pemerintah dan swasta para pegawainya adalah pegawai berusia muda begitu juga disekolah-sekolah negeri maupun swasta. Kecamatan Batu Ampar khususnya para guru yang mengajar kebanyakan adalah guru berusia muda dengan masa kerja relatif masih rendah.

## 5. Kualifikasi pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5. Deskripsi Kualifikasi Pendidikan Responden

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SLTA	6	11,3%
D-II	1	1,9%
D-III	1	1,9%
S-1	45	84,9%
S-2	0	0%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pendidikan tertinggi dan terbesar adalah S1 sebanyak 45 orang atau sebesar 84,9%, Hal ini disebabkan para guru sudah banyak yang menyelesaikan S-1, ini berkat adanya dorongan pemerintah yang mewajibkan guru minimalnya memiliki jenjang pendidikan S-1 walaupun ada sebagian kecil guru yang masih terkendala dengan berbagai macam hal, sehingga belum dapat menyelesaikan pendidikan mereka dengan baik.

## 6. Sertifikasi

Karakteristik responden berdasarkan serifikasi dapat dilihat pada Tabel 4.6. sebagai berikut.

Tabel 4.6. Deskripsi Sertifikasi Responden

<b>Sertifikasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Belum	43	81%
Sudah	10	19%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa masih sedikit (19%) responden yang telah mengikuti PLPG atau sertifikasi dari total 53 responden. Sedikitnya guru yang memiliki sertifikat sebagai pendidik atau yang telah mengikuti PLPG/sertifikasi disebabkan sukarnya mendapatkan sertifikat sebagai pendidik terutama bagi guru honorer di sekolah negeri karena mayoritas guru honor di sekolah negeri hanya memiliki SK dari Komite atau Kepala Sekolah walaupun digaji oleh APBD Kota Batam.

Hasil penelitian akan dianalisis, dideskripsikan pembahasannya pada setiap variabel. Hasil analisis, deskripsi dan pembahasan untuk setiap variabel dapat disampaikan sebagai berikut.

## **B. Hasil Penelitian**

Mendeskripsikan hasil penelitian merupakan langkah yang tidak bisa dipisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan. Tujuan analisis hasil penelitian adalah untuk mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Beberapa teknik analisis data menuntut uji persyaratan analisis mempersyaratkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan kelompok yang homogen. Selain mempersyaratkan uji normalitas dan homogenitas juga mempersyaratkan uji linearitas, regresi linier uji heterokedasitas, dan uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Uji persyaratan analisis tersebut akan deskripsikan pada analisis data sebagai berikut :

### **1. Uji Prasyarat**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data adalah sebuah uji yang dilakukan untuk menilai sebaran data pada variable kompetensi guru, motivasi guru dan kinerja guru, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Kenormalan

data dapat dilihat dari uji normalitas dari masing-masing variabel. Dasar pengambilan keputusan normalitas data sebagai berikut.

1) Hipotesis uji

- a)  $H_0$ : Data kompetensi, motivasi dan kinerja guru Guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar berdistribusi tidak normal.
- b)  $H_1$ : Data kompetensi, motivasi dan kinerja guru Guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar berdistribusi normal.

2) Statistik Uji: Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk

3) Kriteria Uji (Kadir, 2015: 156)

- a)  $H_0$  : jika probabilitas (sig.)  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- b)  $H_1$  : jika probabilitas (sig.)  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. dan  $H_1$  diterima

4) Hasil *Out put SPSS*

Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas

		Tests of Normality		
		Score <sup>a</sup>		
		Variabel		
		Kompetensi	Motivasi	Kinerja Guru
Kolmogorov-Smirnov	Statistic	.077	.103	.073
	Df	53	53	53
	Sig.	.200	.200	.200
Shapiro-Wilk	Statistic	.977	.973	.968
	Df	53	53	53
	Sig.	.386	.270	ss.170

a. Lilliefors Significance Correction

This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil analisis SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat di lihat bahwa ada dua uji yang digunakan, yaitu: 1) Uji Kolmogorov-Smirnov; dan 2) Uji Shapiro-Wilk.

1) Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa:

- a) Data Kompetensi ( $X_1$ ) berdistribusi normal, sebab nilai Sig. =  $0,200^* > \alpha = 0,05$ .

- b) Data Motivasi ( $X_2$ ) berdistribusi normal, sebab nilai Sig. =  $0,200^* > \alpha = 0,05$ .
- c) Data Kinerja Guru (Y) berdistribusi normal, sebab nilai Sig. =  $0,200^* > \alpha = 0,05$ .

2) Dari hasil uji Shapiro-Wilk diketahui bahwa:

- a) Data kompetensi ( $X_1$ ) berdistribusi normal, sebab nilai Sig. =  $0,386 < \alpha = 0,05$ .
- b) Data motivasi ( $X_2$ ) berdistribusi normal, sebab nilai Sig. =  $0,270 > \alpha = 0,05$ .
- c) Data kinerja guru (Y) berdistribusi normal, sebab nilai Sig. =  $0,170 < \alpha = 0,05$ .

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kerja ( $H_1$ ) yang berbunyi “Data kompetensi, motivasi dan kinerja guru Guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar berdistribusi normal.”  $H_1$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, pada taraf signifikansi  $> 0.05$ .

#### b. Uji Linieritas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui estimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya pengaruh nilai variabel terikat. Untuk menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel, maka dapat dilihat berdasarkan Tabel 4.9 sebagai berikut:

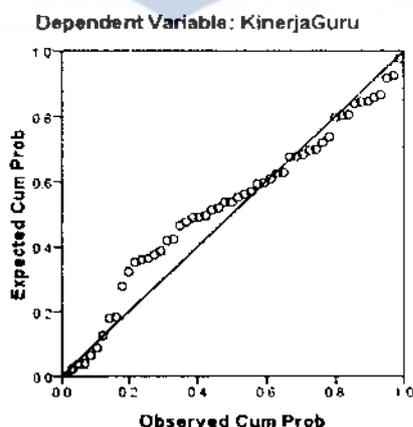
Tabel 4.8. Korelasi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$ 

		Correlations		
		KinerjaGuru	Kompetensi	Motivasi
Pearson Correlation	KinerjaGuru	1.000	.773	.836
	Kompetensi	.773	1.000	.776
	Motivasi	.836	.776	1.000
Sig. (1-tailed)	KinerjaGuru	.	.000	.000
	Kompetensi	.000	.	.000
	Motivasi	.000	.000	.
N	KinerjaGuru	53	53	53
	Kompetensi	53	53	53
	Motivasi	53	53	53

Sumber : Hasil analisis SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa korelasi kompetensi dengan kinerja guru sebesar 0.773, motivasi dengan kinerja guru sebesar 0,836 sedangkan kompetensi dengan motivasi sebesar 0,776 artinya ada korelasi positif antara kompetensi, motivasi dan kinerja guru yang searah. Untuk melihat hubungan antara variabel kompetensi, motivasi dan kinerja guru dapat dilihat dari angka signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan berdasarkan ketentuan jika signifikansi < 0.05 maka ada hubungan yang signifikan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$ .

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Normal P.P Plot Regrasi  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$   
 Sumber : Hasil analisis SPSS (2018)

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa sebaran data menyebar mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram maka dhubungan antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan linier.

Hal ini juga diperkuat dengan dasar pengambilan keputusan linieritas data  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  dengan uji hipotesis sebagai berikut:

1) Hipotesis uji

- a)  $H_0$ : Tidak ada hubungan linier antara variabel kompetensi dan motivasi dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar.
- b)  $H_1$ : Ada hubungan linier antara variabel kompetensi dan motivasi dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar.

2) Kriteria uji

- a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan probabilitas  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (Sumber : Jonatan, 2015:124)

3) Statistik uji : *Anova*

4) Hasil *Out put SPSS*

Tabel 4.9. Hasil Anova Uji Linieritas  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	8369.984	2	4184.992	70.362	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2973.902	50	59.478		
	Total	11343.887	52			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber : Hasil analisis SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai  $F = 70,362$  dan diketahui nilai  $F_{tabel} = 3,18$ . Maka nilai  $F = 70,362 > F_{tabel} = 3,18$  ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif jika dilihat dari tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hipotesis kerja ( $H_1$ ) yang berbunyi “Ada hubungan linier antara variabel kompetensi dan motivasi dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar.”  **$H_1$  diterima**. Artinya ada hubungan linier antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$ .

c. Analisis Regresi

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan regresi berganda dua prediktor yaitu kompetensi guru ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ), serta kinerja guru ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara kompetensi guru dan motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar”.

Dasar pengambilan keputusan analisis regresi data adalah uji hipotesis berdasarkan sebagai berikut.

a) Hipotesis uji

- 1)  $H_0$  : koefisien regresi tidak signifikan
- 2)  $H_1$  : koefisien regresi signifikan

b) Kriteria uji

- 1) Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- 2) Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Tabel 4.10. Analisis Hasil Regresi

		KinerjaGuru	Kompetensi	Motivasi
Pearson Correlation	KinerjaGuru	1.000	.773	.836
	Kompetensi	.773	1.000	.776
	Motivasi	.836	.776	1.000
Sig. (1-tailed)	KinerjaGuru		.000	.000
	Kompetensi	.000		.000
	Motivasi	.000	.000	
N	KinerjaGuru	53	53	53
	Kompetensi	53	53	53
	Motivasi	53	53	53

Sumber : Hasil analisis SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa untuk melihat hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dari angka signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan berdasarkan ketentuan jika signifikansi < 0.05 dapat diartikan ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel dan berdasarkan kriteria uji maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Tabel 4.11. Analisis Hasil Regresi Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 <sup>a</sup>	.738	.727	7.71220	2.293

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber : Hasil analisis SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa angka korelasi antara frekuensi kompetensi dan motivasi dengan kinerja guru sebesar 0,859. Berdasarkan kriteria hubungan kedua variabel sangat kuat, korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara frekuensi kompetensi dengan motivasi

Tabel 4.12. Hasil Analisis Anova

ANOVA <sup>a</sup>			
	Model 1		
	Regression	Residual	Total
Sum of Squares	8369.984	2.974E3	1.134E4
Df	2	50	52
Mean Square	4184.992	59.478	
F	70.362		
Sig.	.000 <sup>a</sup>		

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber : Hasil analisis SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} = 70,362$  dan diketahui nilai  $F_{tabel} = 3,18$ . Maka nilai  $F_{hitung} = 70,362 > F_{tabel} = 3,18$  ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh antara kedua variabel. Maka variabel kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja guru.

Tabel 4.13. Analisis Hasil Korelasi

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Model 1		
		(Constant)	Kompetensi	Motivasi
Unstandardized Coefficients	B	-1.194	.297	.729
	Std. Error	6.464	.110	.141
Standardized Coefficients	Beta		.312	.594
T		-.185	2.716	5.177
Sig.		.854	.009	.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber : Hasil analisis SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa ada hubungan antara variabel kompetensi dengan kinerja secara signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$

dan motivasi dengan kinerja secara signifikan sebesar  $0,09 < 0,05$  pada Tabel 4.13. Ketentuan mengatakan jika angka signifikansi  $< 0,05$  maka ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut, namun sebaliknya jika angka signifikansi  $> 0,05$  maka tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Untuk mengetahui cara penghitungan angka yang diprediksi, maka dapat dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan

Y = Variabel kinerja guru (variabel yang diprediksikan)

X<sub>1</sub> = variabel Kompetensi

X<sub>2</sub> = variabel Motivasi

a = konstanta ( nilai Y apabila X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = 0)

c = koefisien regresi (nilai peningkatan dan penurunan)

diketahui:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$Y = -1,194 + 0.312 X_1 + 0.594 X_2$  Persamaan tersebut dapat dijelaskan

sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar -1.194 artinya jika kompetensi guru nilainya 0, maka kinerja guru nilainya -1,194
- b. Koefisien regresi variabel kompetensi guru sebesar 0.312 artinya jika variabel kompetensi guru mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel motivasi tetap, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0.312. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara

motivasi dengan kinerja guru. Semakin baik lingkungan kerja maka akan sebaik pula kinerja guru.

- c. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.594 artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel kompetensi guru tetap, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0.594. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja guru. Semakin baik motivasi maka akan sebaik pula kinerja guru

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

Model Regresi yang baik adalah model regresi yang variabel-variabel bebasnya tidak memiliki korelasi yang tinggi atau bebas dari multikolinieritas. Deteksi adanya gejala multikolinieritas dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* melalui SPSS V. 16. Dasar pengambilan keputusan data adalah uji hipotesis berdasarkan sebagai berikut.

### 2) Hipotesis uji

- c)  $H_0$ : Adanya gejala multikolinieritas antara variabel kompetensi dan motivasi dengan kinerja guru.  
d)  $H_1$ : Tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas antara variabel kompetensi dan motivasi dengan kinerja guru.

### 5) Kriteria uji

- c) Jika  $VIF < 10$  dan  $tolerance > 0.1$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima  
d) Jika  $VIF > 10$  dan  $tolerance < 0.1$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

### 6) Statistik uji: *Collinearity Statistics*

7) Hasil *Out put* SPSS

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas

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

		Model		
		1		
		(Constant)	Kompetensi	Motivasi
Unstandardized Coefficients	B	-1.194	.297	.729
	Std. Error	6.464	.110	.141
Standardized Coefficients	Beta		.312	.594
T		-.185	2.716	5.177
Sig.		.854	.009	.000
Correlations	Zero-order		.773	.836
	Partial		.359	.591
	Part		.197	.375
Collinearity Statistics	Tolerance		.398	.398
	VIF		2.513	2.513

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

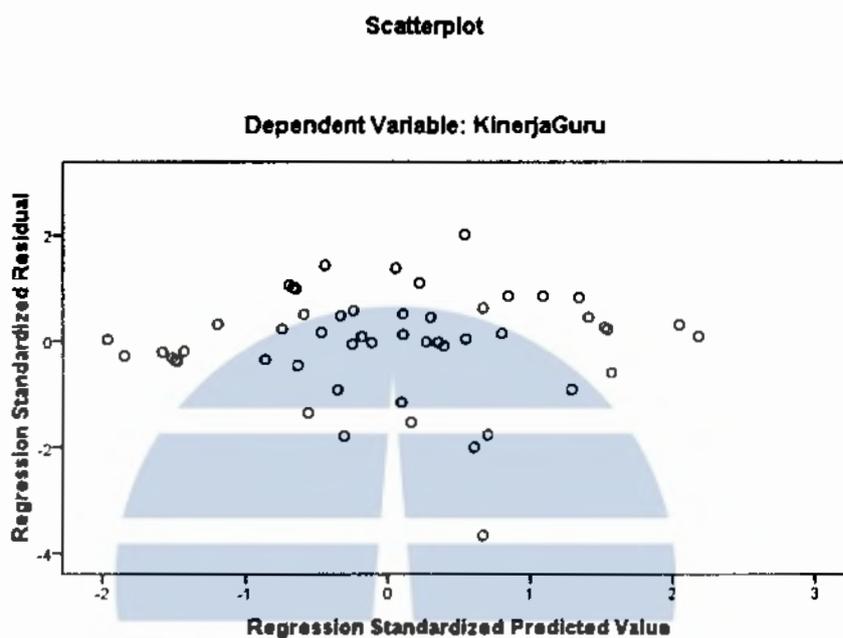
Sumber : Hasil analisis SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel kompetensi Guru dan motivasi guru yaitu 0.398, sementara itu nilai VIF variabel kompetensi Guru dan motivasi guru yaitu 2.513 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas antara variabel kompetensi dan motivasi dengan kinerja guru.

## b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan yang berbeda antara satu observasi ke observasi lain. Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot*. Model yang bebas dari heteroskedastisitas memiliki grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang

menyebar di atas dan di bawah sumbu Y atau tidak adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.



**Gambar 4.2 Heterokedastisitas**  
Sumber : Hasil analisis SPSS (2018)

Terlihat dari Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu dan tampak random. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heterokedastisitas atau bersifat homogen.

#### c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi disebut juga dengan uji Durbin Watson yang digunakan untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi pada nilai residual (prediction errors) dari sebuah analisis regresi, maka hasil uji autokorelasi berdasarkan pengambilan keputusan data uji hipotesis sebagai berikut:

- 1) Hipotesis uji
  - a)  $H_0$ : terdapat gejala autokorelasi antara variabel kompetensi dan motivasi dengan kinerja guru.
  - b)  $H_1$ : Tidak terdapat adanya gejala autokorelasi antara variabel kompetensi dan motivasi dengan kinerja guru.
- 2) Kriteria uji
  - a) Jika  $D-W < 3$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
  - b) Jika  $D-W > 3$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- 3) Statistik uji: *Durbin-Watson*
- 4) Hasil *Out put SPSS*

Tabel 4.15. Analisis Hasil Regresi *Sumarry*

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 <sup>a</sup>	.738	.727	7.71220	2.293

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber : Hasil analisis SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.15 *Model Summary* dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson = 2,293. Dalam ketentuan dijelaskan bahwa jika nilai Karena nilai Durbin-Watson = 2.293 < 3, maka tidak terjadi autokorelasi. Artinya residual suatu model regresi berganda bersifat independen dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya gejala autokorelasi antara variabel kompetensi dan motivasi dengan kinerja guru.

Dari hasil uji prasyarat dan uji asumsi klasik analisis jalur dapat disimpulkan bahwa:

- a) Data variabel kompetensi (X1), motivasi (X2) dan kinerja guru (Y) berdistribusi normal.
- b) Data variabel kompetensi (X1), motivasi (X2) dan kinerja guru (Y) adalah data yang homogen.
- c) Hubungan antar variabel merupakan hubungan yang linier.
- d) Tidak terjadi multikolinieritas.
- e) Tidak terjadi Heteroskedastisitas.
- f) Tidak terjadi autokorelasi.

### 3. Analisis Jalur

Teknik analisis jalur dikenal juga dengan teknik sebab akibat (*causing modeling*) yang dikembangkan pertama sekali oleh Sewal Wright pada tahun 1934. Menurut David Gaorson (dalam Pardede, 2014: 17) bahwa analisis jalur adalah model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti.

Untuk mengetahui analisis jalur, maka dapat dilihat pada hasil output pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16.0 berikut ini

Tabel 4.16. Hasil Correlations Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

		KinerjaGuru	Kompetensi	Motivasi
Pearson Correlation	KinerjaGuru	1.000	.773	.836
	Kompetensi	.773	1.000	.776
	Motivasi	.836	.776	1.000
Sig. (1-tailed)	KinerjaGuru		.000	.000
	Kompetensi	.000		.000
	Motivasi	.000	.000	
N	KinerjaGuru	53	53	53
	Kompetensi	53	53	53
	Motivasi	53	53	53

Sumber : Hasil analisis SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.16. diperoleh nilai Pearson Correlation untuk korelasi antara kompetensi ( $X_1$ ) dengan motivasi ( $X_2$ ) adalah  $r_{x_1x_2} = 0,776$  dengan nilai Sig. (1-tailed) = 0,000. Karena nilai Sig. (1-tailed) = 0,000 maka ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi ( $X_1$ ) dengan motivasi ( $X_2$ ).

Berikut adalah tabel *Coefficients* yang dapat digunakan untuk analisis jalur untuk pengaruh dari  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

Tabel 4.17. Hasil *Coefficients*  
Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

		Model		
		1		
		(Constant)	Kompetensi	Motivasi
Unstandardized Coefficients	B	-1.194	.297	.729
	Std. Error	6.464	.110	.141
Standardized Coefficients	Beta		.312	.594
	T		2.716	5.177
Sig.		.854	.009	.000
Correlations	Zero-order		.773	.836
	Partial		.359	.591
	Part		.197	.375
Collinearity Statistics	Tolerance		.398	.398
	VIF		2.513	2.513

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber : Hasil analisis SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa:

- Koefisien jalur untuk pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah  $\beta_{yx_1} = 0,312$  dengan nilai sig. = 0,009. Karena nilai Sig. = 0,013 <  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Jadi ada pengaruh signifikan dari kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).
- Koefisien jalur pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah  $\beta_{yx_2} = 0,594$  dengan nilai Sig. 0,000. Karena nilai Sig. = 0,000 <  $\alpha = 0,05$

maka  $H_0$  ditolak. Jadi ada pengaruh signifikan dari motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Tabel 4.18. Hasil Model Summary  
Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

		Model
		1
R		.859 <sup>a</sup>
R Square		.738
Adjusted R Square		.727
Std. Error of the Estimate		7.71220
Change Statistics	R Square Change	.738
	F Change	70.362
	df1	2
	df2	50
	Sig. F Change	.000
Durbin-Watson		2.293

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber : Hasil analisis SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.18 diperoleh koefisien korelasi bersama antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru adalah  $R_{y,x_1,x_2} = 0,859$ .

Tabel 4.19. ANOVA<sup>b</sup>  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap ( $Y$ )

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8369.984	2	4184.992	70.362	.000 <sup>a</sup>
Residual	2973.902	50	59.478		
Total	11343.887	52			

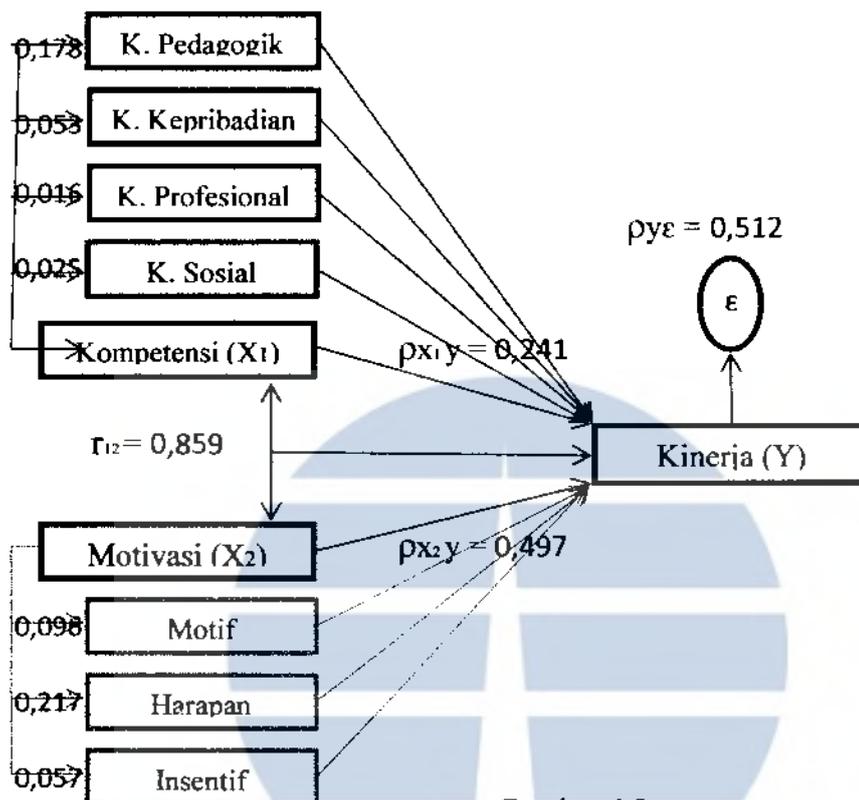
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber : Hasil analisis SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui nilai Sig. = 0,000. Karena nilai Sig. = 0,000 <  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Jadi ada pengaruh yang signifikan dari kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Diagram jalur untuk pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru diperoleh disajikan dalam bentuk Gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.3  
Diagram Hubungan Kausal Empiris  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$

Koefisien jalur variabel residu ke variabel endogenous  $Y$  adalah:

$$\rho_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R_{yx_1x_2}^2} = \sqrt{1 - 738} = 0,512$$

1) Besar pengaruh secara proporsional

a) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

Pengaruh langsung yang diperoleh dari variabel kompetensi terhadap kinerja guru adalah:

$$\rho_{yx_1} \cdot \rho_{x_1y} = (0,312)(0,312) = 0,097344$$

$$0,0973 \times 100\% = 9,73\%$$

Pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) yang melalui hubungan korelatif dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) adalah:

$$\rho_{yx1} \cdot r_{x1x2} \cdot \rho_{yx2} = (0,312)(0,776)(0,594) = 0,144$$

$$0,144 \times 100\% = 14,4\%$$

Pengaruh total dari kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) adalah:

$$P_{yx1} \cdot P_{yx1} + P_{yx1} \cdot r_{x1x2} \cdot P_{yx2} = 0,097 + 0,144 = 0,241$$

$$0,241 \times 100\% = 24,1\%$$

b) Pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y)

Pengaruh langsung dari motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) adalah:

$$P_{yx2} \cdot P_{yx2} = (0,594)(0,594) = 0,353$$

$$3,53 \times 100\% = 35,3\%$$

Pengaruh dari motivasi ( $X_2$ ) yang melalui hubungan korelatif dengan kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) adalah:

$$\rho_{yx2} \cdot r_{x1x2} \cdot \rho_{yx1} = (0,594)(0,776)(0,312) = 0,144$$

$$0,144 \times 100\% = 14,4\%$$

Pengaruh total dari motivasi terhadap kinerja guru (Y) adalah:

$$P_{yx2} \cdot P_{yx2} + P_{yx2} \cdot r_{x1x2} \cdot P_{yx1} = 0,353 + 0,144 = 0,497$$

$$0,497 \times 100\% = 49,7\%$$

c) Pengaruh gabungan dari kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru

Pengaruh gabungan dari kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) adalah:

$$(P_{yx1} \cdot P_{yx1} + P_{yx1} \cdot r_{x1x2} \cdot P_{yx2}) + (P_{yx2} \cdot P_{yx2} + P_{yx2} \cdot r_{x1x2} \cdot P_{yx1}) =$$

$$0,241 \quad + \quad 0,497 \quad = 0,738$$

$$0,738 \times 100\% = 73,8\%$$

d) Pengaruh variabel lain selain kompetensi, motivasi terhadap kinerja guru

Pengaruh variabel lain selain kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah:

$$\begin{aligned}\rho_{y\epsilon} &= \sqrt{1 - R^2_{yx1x2}} = \sqrt{1 - 738} = 0,512^2 \\ &= 0,262 \times 100\% \\ &= 26,2\%\end{aligned}$$

#### 4. Analisis Koefisien Determinasi

Jumlah proporsi untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan analisis koefisien determinasi. Untuk menganalisis koefisien determinasi diukur oleh nilai R-square yang digunakan pada variabel bebas.

Tabel 4.20.  
Koefisien Determinasi Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja guru

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 <sup>a</sup>	.738	.727	7.71220	2.293

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber : Hasil analisis SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.20. nilai *R-Square* yang besarnya 0,738 maka Koefisien determinasi dapat diperoleh dengan rumus:

$$\begin{aligned}\text{KD} &= R^2 \times 100 \% \\ &= 0,738 \times 100 \% \\ &= 73,8 \%\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi persentase pengaruh dari variabel kompetensi dan motivasi yang dilakukan terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam adalah sebesar 73,8%.

## 5. Uji Hipotesis

### 1) Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama berbunyi “Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam”.

Hipotesis tersebut dijabarkan menjadi hipotesis uji sebagai berikut:

Hipotesis Uji:

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam.

$H_1$ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam.

Kriteria uji:

- a) Terima  $H_0$  jika nilai Sig.  $\geq \alpha = 0,05$ .
- b) Tolak  $H_0$  jika nilai Sig.  $< \alpha = 0,05$ .

Berdasarkan Tabel 4.14. *Coefficients* diperoleh nilai Signifikansi untuk pengaruh analisis kompetensi terhadap kinerja guru adalah 0,009. Karena nilai Sig. = 0,013  $< \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis penelitian pertama, yaitu: “Terdapat pengaruh signifikan dari kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam” pada taraf signifikansi  $\alpha < 0,05$ .  $\alpha = 0,05$   $H_1$  diterima

## 2) Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua berbunyi “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam“. Hipotesis tersebut dijabarkan sebagai berikut:

Hipotesis uji:

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam.

$H_2$ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam.

Kriteria uji:

- a) Terima  $H_0$  jika nilai Sig.  $> \alpha = 0,05$ .
- b) Tolak  $H_0$  jika nilai Sig.  $< \alpha = 0,05$ .

Berdasarkan Tabel 4.14. *Coefficients* diperoleh nilai Sig. untuk pengaruh analisis motivasi terhadap kinerja guru adalah 0,000. Karena nilai Sig. =  $0,000 < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi  $\alpha < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam” pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$   $H_2$  diterima

## 3) Hipotesis Ketiga

Hipotesis pertama berbunyi “ Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam “. Hipotesis tersebut dijabarkan menjadi hipotesis uji berikut:

Hipotesis Uji:

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam.

$H_3$ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam.

Kriteria uji:

- a) Terima  $H_0$  jika nilai Sig.  $\geq \alpha = 0,05$ .
- b) Jika nilai Sig.  $< \alpha = 0,05$ . Tolak  $H_0$  dan terima  $H_3$

Berdasarkan Tabel 4.17. *Anova* diperoleh nilai Sig. untuk pengaruh analisis kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 0,000. Karena nilai Sig. = 0,000  $< \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis penelitian ketiga, yaitu: "Terdapat pengaruh signifikan dari kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar Kota Batam" pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka  **$H_3$  diterima.**

### C. Pembahasan

#### a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Menurut Purwadarminta, (2003: 415) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk memutuskan atau menentukan sesuatu hal. Kompetensi merupakan tuntutan yang rasional untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor

14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya".

Sagala (2009: 23) merumuskan bahwa kompetensi mengandung tiga aspek, yaitu: (1) kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang menjadi karakteristik seseorang dalam menjalankan tugas. Aspek ini menunjuk pada kompetensi sebagai gambaran substansi/materi ideal yang seharusnya dikuasai atau dipersyaratkan untuk dikuasai oleh guru dalam menjalankan pekerjaannya. (2) karakteristik kompetensi yang digambarkan dalam aspek pertama itu dimanifestasikan dalam tindakan, tingkah laku dan unjuk kerja. Aspek ini merujuk pada kompetensi sebagai bentuk unjuk kerja nyata yang terlihat dalam kualitas pola pikir, sikap dan tindakan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya secara piawai. (3) hasil unjuk kerja memenuhi suatu kriteria standar kualitas tertentu. Aspek ini merujuk pada kompetensi sebagai hasil (*output dan atau outcome*) dari unjuk kerja.

Menurut Johnson (dalam Anwar, 2004: 63) mengemukakan kemampuan profesional mencakup (1) penguasaan pelajaran yang terkini atas penguasaan materi ajar yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan, (2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, (3) penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.

Menurut Arikunto (dalam Sholeha, 1996: 83) mengemukakan kompetensi guru mengharuskan guru memiliki pengetahuan yang luas dan dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi yaitu menguasai konsep teoretik, maupun memilih metode yang tepat dan mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar. Menurut Depdiknas (dalam Rasto, 2004: 9) menjelaskan bahwa kompetensi guru meliputi pengembangan profesi, pemahaman wawasan, dan penguasaan bahan kajian akademik. Dengan kata lain kompetensi guru merupakan kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting dimiliki oleh guru. Karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan oleh guru itu sendiri.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase terhadap variabel kompetensi guru secara keseluruhan berdasarkan indikator kompetensi, menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar dengan persentase 17,85%, indikator kompetensi kepribadian dengan persentase sebesar 5,33%, untuk indikator kompetensi profesional dengan persentase sebesar 1,56%, dan untuk indikator kompetensi sosial, dengan persentase sebesar 2,48%.

Jika diamati dari hasil analisis Indikator kompetensi dapat dilihat bahwa kompetensi pedagogik dengan persentase 17,85%. Artinya, indikator kompetensi pedagogik memiliki tingkat presentase yang tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, sedangkan indikator kompetensi profesional dengan persentase sebesar 1,56%. Artinya indikator kompetensi profesional adalah

indikator yang memiliki presentase terkecil dibandingkan dengan presentase indikator lainnya. Ini menunjukkan bahwa guru memiliki kompetensi profesional yang rendah dalam menguasai materi pembelajaran, memahami landasan kependidikan dan dapat menerapkan berbagai teori belajar, dan berbagai metode pembelajaran, menguasai berbagai alat dan media pembelajaran, dan dapat membentuk kepribadian/karakter siswa.

Di sisi lain, dengan rendahnya kompetensi profesional namun indikator kompetensi pedagogik berada pada tingkat presentase terbesar dalam variabel kompetensi guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah. Ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik sangat penting dimiliki oleh guru. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam memahami siswa, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, membuat administrasi kelas dan pembelajaran dan mampu mengembangkan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Bagi seorang guru semestinya dapat mengembangkan tugas dan tanggung jawab sebagai guru agar memiliki pemahaman yang memadai tentang perkembangan subjek didiknya. Karena, perkembangan kemampuan subjek didik dalam mengikuti proses pembelajaran tidak dapat dilepaskan dari perkembangan psikologis dan fisiologis yang ada pada diri mereka. Dinamika perkembangan psikologis dan fisiologis yang baik tentunya akan sangat mendukung proses pembelajaran dan pencapaian hasil dan tujuan yang diharapkan dan demikian juga sebaliknya.

Asmani (2009:73-102) menjelaskan bahwa ada sepuluh indikator kompetensi pedagogik guru yaitu: 1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual, 2) menguasai berbagai teori dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, 3) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan setiap mata pelajaran, 4) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, 5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, 6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, 7) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun, 8) mengadakan penelitian dan evaluasi proses hasil belajar, 9) memanfaatkan hasil penelitian dan evaluasi 10) melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Rusman (2013:54) berpendapat bahwa kompetensi pedagogik tidak hanya meliputi pemahaman terhadap peserta didik tetapi harus disertai dengan kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik. Berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru juga harus mampu mengembangkan kurikulum berdasarkan tingkat satuan pendidikannya masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Di samping itu guru harus mampu menerapkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajarannya yaitu menggunakan berbagai media dan sumber belajar yang relevan dan menarik perhatian peserta didik sehingga tujuan pembelajaran tercapai secara optimal.

Menurut Sagala (2011:32) bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: 1) pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidikan, 2) guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik, sehingga dapat didesain strategi pelayanan belajar sesuai keunikan masing-masing peserta didik, 3) guru mampu mengembangkan kurikulum/silabus baik dalam bentuk dokumen maupun implementasi dalam bentuk pengalaman belajar, 4) guru mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar, 5) guru mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif. Sehingga pembelajaran menjadi aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan, 6) guru mampu melakukan evaluasi belajar dengan memenuhi prosedur dan standar yang dipersyaratkan dan 7) guru mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Menurut Ramayulis, (2013:92) bahwa kompetensi pedagogik guru merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi: 1) Pemahaman terhadap peserta didik, 2) Kemampuan mengelola dan melaksanakan pembelajaran, 3) Kemampuan memanfaatkan teknologi pembelajaran, 4) Kemampuan melaksanakan evaluasi terhadap hasil belajar, 5) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik guru juga ditegaskan dalam Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Standar

Pengelolaan Pendidikan oleh satuan pendidikan nonformal. Bahwa setiap pendidik bertanggung jawab terhadap mutu kegiatan pembelajaran, untuk setiap program pembelajaran yang diampunya dengan cara: a) merujuk perkembangan metode pembelajaran yang mutakhir, b) menggunakan metode pembelajaran yang partisipasif, aktif, inovatif, kreatif, efisien dan menyenangkan, c) menggunakan fasilitas, peralatan dan alat bantu yang tersedia secara efektif efisien, d) memperhatikan sifat alamiah kurikulum dan atau program pembelajaran, kemampuan peserta didik, dan pangalaman belajar sebelumnya yang bervariasi serta kebutuhan khusus peserta didik.

Menurut Muchlas Samani (2006) menjelaskan bahwa Kompetensi pedagogik merupakan *based competency* guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, karena kompetensi ini merupakan ciri khas seorang guru. Sangat mungkin tiga kompetensi yang lain, yaitu kepribadian, profesional, dan sosial juga merupakan syarat bagi profesi lain, namun tidak demikian halnya kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik hanya dituntut pada profesi guru. Ujung akhir dari kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran yang mendidik, namun untuk mencapai kemampuan itu seseorang harus memahami karakteristik peserta didik, karakteristik materi yang diajarkan, dan juga arah (filosofi) pendidikan yang sedang dilaksanakan.

Berdasarkan perhitungan dan analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi guru secara parsial terhadap kinerja guru adalah sebesar  $0,241 \times 100\% = 24,1\%$ . Dari uraian tersebut dapat diterangkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

Dengan kata lain, peningkatan kompetensi guru akan mempengaruhi juga peningkatan pada kinerja guru. Hasil penelitian ini pada prinsipnya sesuai dengan hasil penelitian dari Arifin (2014) yang menjelaskan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan. Senada dengan itu, penelitian dari Warman (2016), dengan judul *The Effect of Teachers' Professional Competence and Learning Motivation on Accounting Students' Learning Outcomes at Vocational High School I of Jambi* menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi profesional hasil belajar siswa Jurusan Akuntansi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi sebesar 86,9%.

Sriwidodo dan Budhi (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan menyatakan bahwa selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Moehariono (2009) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat diambil

kesimpulan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar.

#### b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Definisi motivasi secara umum dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan tersebut menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Adapun istilah dalam pengertian motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yaitu *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu.

Hasibuan (2005: 65) mendefinisikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintergrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menurut Wlodkowski (dalam Presetya 1997: 41) adalah sebagai suatu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku tertentu yang memberi arah dan ketahanan pada tingkah laku tersebut, inti motivasi adalah dorongan yang merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi harapan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase terhadap variabel motivasi guru secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel motivasi guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar dengan persentase sebesar 49,7%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi yang dimiliki guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar lebih tinggi dibandingkan pengaruh kompetensi.

Berdasarkan perhitungan dan analisis deskriptif persentase variabel motivasi guru per indikator menunjukkan bahwa untuk indikator dorongan/motif dan upaya untuk berprestasi dengan persentase sebesar 9.6%, indikator harapan (*expectation*) dengan persentase sebesar 21,7% dan indikator insentif dengan persentase 5.7% dari presentase indikator tersebut dapat dilihat bahwa indikator motivasi yang terbesar adalah indikator harapan (*expectation*) ini menunjukkan bahwa guru memiliki ekspektasi yang tinggi dalam melaksanakan pembelajaran.

Dengan adanya harapan yang besar bagi seorang guru dalam mengabdikan dirinya menjadi seorang guru adalah modal dasar bagi kemajuan pendidikan di Indonesia, Vroom (dalam Snyder, 2000) mengatakan bahwa anggota organisasi akan termotivasi bila mereka percaya bahwa tindakan mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan, bahwa hasil mempunyai nilai positif bagi mereka, dan bahwa usaha yang mereka mau curahkan akan mencapai hasil.

Menurut Pinder (dalam Snyder, 2000) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat harapan atau ekspektansi seseorang yaitu: 1). Harga diri. 2). Keberhasilan waktu melaksanakan tugas. 3) Bantuan yang dicapai dari seorang supervisor dan pihak bawahan, 4) Informasi yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas, dan 5) Bahan-bahan baik dan peralatan baik untuk bekerja.

Snyder, Irving, & Anderson (dalam Snyder, 2000) menyatakan bahwa harapan adalah keadaan termotivasi yang positif didasarkan pada hubungan

interaktif antara *agency* (energi yang mengarah pada tujuan) dan *pathway* (rencana untuk mencapai tujuan)”.

Harris, dkk (dalam Snyder, 2000) menjelaskan “harapan sebagai sekumpulan kognitif yang didasarkan pada hubungan timbal-balik antara *agency* (penentu perilaku yang berorientasi tujuan) dan *pathway* (rencana untuk mencapai tujuan)”. Ini tercermin dari tingginya keinginan guru SD Negeri di kecamatan Batu Ampar dalam menjalin hubungan kemitraan dengan kepala sekolah, teman sejawat hingga menjalin hubungan yang baik dengan semua warga sekolah yang ada, keaktifan mereka dalam mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk meningkatkan kemampuan pembelajaran.

Indikator insentif dengan persentase 5.7% adalah indikator yang paling kecil dari indikator lainnya pada variabel motivasi. Ini menunjukkan bahwa rendahnya keinginan guru memiliki mendapatkan penghargaan dan tingginya harapan guru dalam menjadi guru dapat diartikan bahwa dengan adanya harapan, ada tujuan yang akan dicapai. Sedangkan insentif adalah penunjang dalam pencapaian harapan yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat Hariandja (2002: 265), bahwa “Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi. Semakin tinggi prestasi semakin besar pula insentif yang diterima”. Ini menunjukkan bahwa semakin tingginya ekspektasi seseorang tentunya insentif yang akan diterima akan semakin meningkat.

Berdasarkan perhitungan dan analisis uji analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 49,7%, dari uraian tersebut dapat diterangkan bahwa motivasi guru memiliki

pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Dengan kata lain peningkatan motivasi guru akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja guru. Hasil penelitian ini pada prinsipnya sesuai dengan hasil penelitian dari Ardiana (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%. Penelitian dari Hidayati (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Pengalaman Diklat Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Tegal yang menyatakan bahwa secara parsial, variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 79,21%, dengan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh sangat positif terhadap kinerja guru. Sama halnya dengan penelitian dari Eros (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes, menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja guru signifikan dan positif terhadap kinerja guru sebesar 61,1%.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat dari para ahli bahwa pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja, motivasi adalah penggerak, mesin pendorong atau pemicu terciptanya semangat untuk memperoleh yang diharapkan. Dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar.

#### c. Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru

Kinerja guru pada dasarnya adalah unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Peningkatan kualitas kinerja guru tentunya akan sangat menentukan pada kualitas hasil

pendidikan itu sendiri, karena guru merupakan pelaksana yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses belajar mengajar di lembaga pendidikan sekolah formal maupun non formal. Untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru itu tergantung dengan bagaimana guru mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan lembaga pendidikan secara efektif dan efisien.

Kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang guru untuk memperoleh hasil kerja yang optimal dengan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari unsur manusia dan unsur non manusia yang akan menunjukkan kemampuan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai guru akan selalu dituntut tentang sejauh mana kinerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, apakah berkinerja tinggi/memuaskan atau berkinerja rendah/jelek.

Sedarmayanti (1995: 53) menjelaskan bahwa kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, komunikasi yang baik. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dan dapat diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik.

Hamalik (2008: 36) berpendapat bahwa proses belajar dan hasil belajar siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulum akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru. Kompetensi

diartikan sebagai kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai, perilaku, dan karakteristik seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara optimal. Guru yang memiliki kompetensi yang baik dalam proses pembelajaran tidaklah mudah ditemukan. Di samping itu kompetensi mengajar guru bukanlah persoalan yang berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan training keguruan yang pernah diikuti. Dengan demikian guru yang mempunyai kompetensi belajar akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat optimal.

Untuk meningkatkan kualitas kompetensi sumber daya manusia yang baik dibutuhkan motivasi yang baik juga. Motivasi merupakan daya penggerak baik yang timbul dari dalam (*instrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Dengan adanya motivasi dimungkinkan dalam melaksanakan tugasnya akan berjalan dengan baik.

Menurut Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan, 2006: 143) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Makna ungkapan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi seorang individu akan berusaha dengan sekuat tenaga agar mampu mencapai apa yang diinginkan.

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kompetensi dan motivasi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase terhadap variabel kompetensi dan motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar

73,8%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar. Hasil penelitian ini pada prinsipnya sesuai dengan hasil penelitian dari Warman (2016) yang menjelaskan bahwa *“there is a positive and significant effect of teachers’ professional competence and student motivation to learn on students’ learning outcomes at 94.4%.”*. Berdasarkan hasil penelitian Irfani (2016) yang berjudul “Hubungan kompetensi kepribadian dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Binjai” menjelaskan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi kepribadian dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Binjai dengan koefisien korelasi 0,876 sehingga determinasi diperoleh sebesar 76,80%. Dalam penelitian Sennen (2011) yang berjudul “Hubungan antara kualifikasi akademik, kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai” menjelaskan bahwa (a) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,396 dan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $11,42 > 1,65$ ) pada taraf signifikan 5% dan memberikan kontribusi sebesar 39,69%. (b) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru sekolah dasar dengan koefisien korelasi 0,4679 dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $13,164 > 1,65$ ) pada taraf signifikan 5% dengan memberikan kontribusi sebesar 46,79%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi. Semakin tinggi kompetensi dan motivasi tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja, begitu juga sebaliknya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan analisis pengolahan data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan signifikansi  $0.009 < 0.05$  dan berdasarkan analisis jalur maka dapat diketahui *direct effect* kompetensi terhadap kinerja guru adalah 9,73% dan pengaruh *undirect effect* adalah 14,4% sedangkan pengaruh secara keseluruhan adalah 24,1%. Dengan kata lain terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kerja ( $H_1$ ) yang berbunyi “ terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar”  $H_1$  diterima. Hal berarti bahwa hipotesis awal ( $H_1$ ) terbukti dan hasil penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang sebelumnya dilakukan.
2. Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan berdasarkan analisis jalur dapat diketahui bahwa *direct effect* motivasi terhadap kinerja guru adalah 35,3% dan pengaruh *undirect effect* adalah 14,4% sedangkan pengaruh secara keseluruhan adalah 49,7%. Dengan kata lain terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kerja ( $H_2$ ) yang berbunyi “Terdapat pengaruh

yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar” **H<sub>2</sub> diterima**. Hal ini berarti bahwa hipotesis awal (H<sub>2</sub>) terbukti dan hasil penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja yang sebelumnya dilakukan.

3. Dari hasil perhitungan analisis pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan berdasarkan analisis jalur dapat diketahui bahwa *direct effect* kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 45% dan pengaruh *undirect effect* adalah 28,8% sedangkan pengaruh secara keseluruhan adalah 73,8%. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kerja (H<sub>3</sub>) yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar” **H<sub>3</sub> diterima**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi guru dan motivasi secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian, maka saran yang dapat dikemukakan adalah:

1. Bagi kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar sebaiknya terus berupaya meningkatkan, mengemhangkan dan membina kompetensi tanpa mengesampingkan membangun motivasi guru, karna kompetensi sehaik apapun yang dimiliki oleh guru tanpa adanya motivasi yang baik dari seorang kepala sekolah tentunya akan sulit mencipta kinerja guru yang lebih baik

sesuai dengan harapan. Sehingga guru-guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar memiliki komitmen peningkatan kualitas pembelajaran yang optimal.

2. Bagi guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar agar dapat meningkatkan dan membangun motivasi mengajar dengan tujuan yang baik mengingat besarnya pengaruh motivasi yang lebih signifikan terhadap kinerja guru dibandingkan dengan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi perlu dijaga dan ditingkatkan, dengan meningkatnya motivasi secara tidak langsung dapat meningkatkan kompetensi guru. Maka disarankan agar guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar untuk selalu meningkatkan motivasi seoptimal mungkin agar yang sudah baik dapat menjadi lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat bahwa penelitian ini hanya meneliti pengaruh kompetensi guru, dan motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar hendaknya perlu ada penelitian lanjutan yang lebih lengkap dan dalam lingkup yang lebih luas. Dengan penelitian yang lebih lengkap dan dalam lingkup yang lebih luas diharapkan dapat memberikan sumbangan yang besar bagi peningkatan kinerja guru khususnya, dan dunia pendidikan pada umumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2000). *Analisis regresi, teori, kasus dan solusi*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Akadum. (1999). Potret guru memasuki milenium ketiga. *Suara Pembaharuan*. (Online)(<http://www.suarapembaharuan.com/News/1999/01/220199/OpEd>, diakses 7 Juni 2001). Hlm. 1-2. Diunduh 15 Oktober 2017, dari situs World Wide Web: <http://suaraguru.wordpress.com/2009/02/16/menjadi-guru-profesional>
- Anwar. (2004). *Pendidikan kecakapan hidup (Life skills education)*. Bandung: Alfabeta.
- Asmani, J. M. (2009). *Manajemen strategi pendidikan anak usia dini (PAUD)*. Yogyakarta: Diva press.
- Ardiana, T. E. (2017) Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun, Artikel. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, vol. 17, no. 02. Diunduh 28 Oktober 2017, dari situs World Wide Web: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Arifin, M. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *Jurnal of International Education Studies*; Vol. 8, No. 1. Diunduh 23 November 2017, dari situs World Wide Web: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ies>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian- Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armani, A. R. (2017) Pengaruh profesionalisme guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. Diunduh 15 Oktober 2017, dari situs World Wide Web: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Barnawi (2012). *Etika dan profesi kependidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Burhanuddin. (2001). *Analisis administrasi manajemen dan kepemimpinan pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Cardoso, G., Faustino. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Daryanto. (2013). *Standar kompetensi dan penilaian kinerja guru profesional*. Yogyakarta: Gava Media.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang Sistem Nasional Pendidikan No. 20 Tahun 2003*. Jakarta: Depdiknas.

- \_\_\_\_\_. (2005). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2008). Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2008). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2008). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2007 tentang Standar Penilaian Pendidikan. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2008). Peraturan Pemerintah Nomor. 74 Tahun 2008 tentang Guru. Jakarta: Depdiknas.
- \_\_\_\_\_. (2008). PKG: Penilaian Kinerja Guru. Jakarta: Ditjen PMPTK
- Eros, E.** (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi* Vol. 1 No. 1, 2014, artikel 2. Diunduh 15 Oktober 2017, dari situs World Wide Web: <http://pasca.ut.ac.id/journal/index.php/JAPB/article/view/15>
- Engkoswara.** (2001). *Paradigma manajemen pendidikan menyongsong otonomi daerah*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga.
- Gibson, J. L.** (2000). *Organisasi, perilaku, struktur dan proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, I.** (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hamalik, O.** (2008). *Manajemen pengembangan kurikulum*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Hasan,** (2006). *Perencanaan pengajaran bidang studi*. Bandung: Pustaka Ramadhan
- Hariandja, M.T.E.** (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasbullah.** (1999). *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, M. SP.** (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2003). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hersey, P dan Blanchard, K.H. (1995). *Manajemen perilaku organisasi: pendayagunaan sumber daya manusia* (terjemahan: Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.
- Hidayati, N. (2015). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman diklat terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Tegal. *Economic Education Analysis Journal*. Vol 4 (1) (2015) Diunduh 15 Oktober 2017, dari situs World Wide Web: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Irfani, H. (2016). Hubungan kompetensi kepribadian dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Binjai. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Medan.
- Iswantoro, G. (2013). *Mengolah mata hati melalui relaksasi, meditasi, Hipnosis*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Jalal, Fasli, dan Supriadi, D. (2001), *Reformasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Jogiyanto, H. M. (1999). *Analisis dan desain sistem informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Kadir. (2015). *Statistika terapan: konsep, Contoh dan Analisis data dengan program SPSS/Lisrel dalam penelitian*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Kartika. (2017, 25 Juli). Pemko batam tambah guru honorer. Diunduh 18 Maret 2018 dari situs World Wide Web: <http://mediacenter.batam.go.id/berita-pemko-batam-tambah-guru-honorer.html>
- Komarudin. (1983). *Kualitas jasa*. Jakarta: Ensiklopedia Manajemen.
- Koswara, D. (2008). *Bagaimana menjadi guru kreatif*. Bandung: Pribumi Mekar.
- Kunandar. (2008). *Penelitian tindakan kelas sebagai pengembangan profesi guru*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kusnandar.(2007). *Guru profesional implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) dan persiapan menghadapi sertifikasi guru*. Jakarta:Rajagrafindo Persada.
- Luthans, F., (2008). *Organizational behavior*. Singapore : The McGraw Hill Companies. Inc.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R., jr., (1987). *People in organizations, an introduction to organizational behavior* (3<sup>rd</sup> ed). Singapore : Mc Graw Hill Book Company.

- Meliono, A. M. (1990), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Mulyasa, E. (2008). *Menjadi guru profesional menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Muchlas S. (2006) *Mengenal sertifikasi guru di Indonesia*, (Jakarta, Asosiasi Peneliti Pendidikan Indonesia(SIC), h.9 Diunduh 20 Desember 2017 <http://eprints.ums.ac.id/49090/>
- Martinis, Y. (2010). *Strategi pembelajaran berbasis kompetensi*. Jakarta : Gaung Persada Pers.
- Mathis, R. L, dan Jackson, J. H. (2002). *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nasrun. (2015) Exogenous and endogenous impacts into teachers' work performance sphere international education studies; Vol. 9, No. 2; 2016 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 Published by Canadian Center of Science and Education Diunduh 15 Oktober 2017, dari situs World Wide Web: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ies>
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Cetakan Ke-4. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, M. (2005). *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pardede, R. (2014). *Analisis jalur (path analysis) teori dan aplikasi dalam riset bisnis*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Pare, Y. P. (2010). Kontribusi motivasi kerja, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, terhadap kinerja guru sains SMP di Kabupaten Ende. Tesis. Yogyakarta: PPS-UNY. Diunduh 15 Oktober 2017, dari situs World Wide Web: <http://eprints.uny.ac.id/46317/>
- Parsa, I. M. (2017). Evaluation study effect of allowances and job creativity—the performance of the teacher in secondary vocational school Province of East Nusa Tenggara . *Jurnal of International Education Studies*; Vol. 10, Diunduh 15 Oktober 2017, dari situs World Wide Web: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ies>
- Peter S, dan Yenni S (1991) *Kamus besar bahasa Indonesia kontemporer*. Jakarta: Modern English.
- Poerwadarminta. W.J.S. (2003). *Kamus umum bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Prayitno. (2009). *Dasar teori dan praktis pendidikan*. Jakarta: Grafindo Persada.

- Rachmawati, T. dan Daryanto. (2013).** *Penilaian kinerja profesi guru dan angka kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ramayulis. (2013).** *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rasto. (2009).** *Pengertian pedagogik*. Diunduh 5 Desember 2017, dari situs World Wide Web: <http://rasto.wordpress.com/2008/01/31>
- Riduwan. (2008).** *Dasar-dasar statistika*. Bandung: Alfa Beta.
- Ritonga, M, Y. (2012).** Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMA Kecamatan Tembung. Tesis. Diunduh 15 Oktober 2017, dari situs World Wide Web: <http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/1890>
- Robbins, S. P. (2001).** *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education International
- Robbins, S. P dan Judge, T. A. (2009).** *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusman. (2013).** *Model-model pembelajaran mengembangkan profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sadilin dan Samsudin. (2005).** *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Safaria dan Triantoro, (2004).** *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Sagala, S. (2009).** *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Konsep dan makna pembelajaran*, Bandung: Alfabeta
- Samsudin, S. (2006).** *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, J. (2006).** *Analisis data penelitian menggunakan SPSS*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Sekaran, U. (2006).** *Metode penelitian bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiyohadi, I. (2008).** Karakteristik dan pola pergerakan penduduk Kota Batam dan hubungannya dengan perkembangan wilayah hinterland, Tesis, Program Teknik Sipil konsentrasi Transportasi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Sedarmayanti. (2001).** *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju

- Sennen, E. (2011). Hubungan antara kualifikasi akademik, kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai. Tesis. Yogyakarta: PPS-UNY. Diunduh 15 Oktober 2017, dari situs World Wide Web: <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/40198>
- Sholeha, E. dan Suzy. (1996). Kepemimpinan yang efektif, tinjauan dan implementasinya bagi pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Gema Stikubank*. Vol.7, No.2 ISSN: 1412-3851 Hal. 83. Diunduh 15 Oktober 2017, dari situs World Wide Web: <https://media.neliti.com/media/publications/24400-ID-kepemimpinan-yang-efektif-dan-perubahan-organisasi.pdf>
- Sidi, I. J. (2002). *Rambu-rambu penilaian kinerja sekolah*, Jakarta: Depdiknas.
- Snyder, C. R. (2000). Hypothesis: *There is hope*. (Ed). Handbook of Hope: Theory, Measures, and Application (pp. 3-21). San Diego, CA: Academic Press.
- Spencer, L. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work, models for superior performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyanto. (2007). *Model-model pembelajaran inovatif*. Jakarta: Depdikbud.
- Sujana. (2002). *Metoda statistika*. Bandung. Tarsiro.
- Sukirman, D. (2011). *Perencanaan pembelajaran*. Bandung: UPI PRESS.
- Supardi. (2014). *Kinerja guru*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Supriadi, D. (1998). *Mengangkat citra dan martabat guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Syah, M. (2004). *Psikologi pendidikan dengan pendekatan baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Syamsudin, A. (1999). *Psikologi Kependidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Syamsuddin, M. A. (2000). *Konsep dasar dan pemikiran kompetensi tenaga kependidikan*. Bandung. UPI Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sriwidodo, U, dan Budhi, A. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. Artikel. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol.4 No.1 47-57. Diunduh 15 Oktober 2017, dari situs World Wide Web: <https://www.ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/88/61>
- Uno. H. B. (2012). *Profesi kependidikan*. Jakarta. Bumi Aksara.

- Usman, H. (2006). *Manajemen teori, praktek dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, U. M. (1994). *Menjadi guru profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Uyanto, S. (2009). *Pedoman analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Wahyudi, A. (2012). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Economic Education Analysis Journal* Vol.I No.12:4.. ISSN 2252-6544 Diunduh 15 Oktober 2017, dari situs World Wide Web: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Warman, B. (2016). The effect of teachers' professional competence and learning motivation on accounting students' learning outcomes at Vocational High School I of Jambi. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan* Vol. 1 No. 1, 2016, artikel 3. Diunduh 15 Oktober 2017, dari situs World Wide Web:<https://media.neliti.com/media/publications/209665-pengaruh-kompetensi-profesional-guru-dan.pdf>
- Wijaya dan Rusyan. (1994). *Kemampuan dasar guru dalam proses belajar mengajar*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Winardi. (2002). *Motivasi dan permotivasi dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Martinis. (2007). *Profesionalisasi guru & implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisai kinerja guru*. Jakarta : Gaung Persada Press.



**Lampiran 1**

**ANGKET PENELITIAN**  
**KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KINERJA GURU**  
**SD NEGERI DI KECAMATAN BATU AMPAR BATAM**

Dalam angket ini ada empat alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:

**SS : Sangat Setuju**

**S : Setuju**

**TS : Tidak Setuju**

**STS : Sangat tidak Setuju**

**Identitas Responden**

1. Nama : .....
2. Umur : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan \*)
4. Lama Bekerja : ..... Tahun
5. Status Kepegawaian : .....
6. Pangkat/Golongan : .....
7. Pendidikan Terakhir : .....

\*) Coret yang tidak perlu

Bacalah pernyataan berikut dengan cermat, kemudian pilihlah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda centang (✓) menurut bapak/ibu yang paling tepat.

**1. Kompetensi Guru**

NO	ITEM PERNYATAAN	JAWABAN			
		(SS)	(S)	(TS)	(STS)
1	Saya memberitahu tentang tujuan pembelajaran dan kompetensi pembelajaran pada tiap muatan pelajaran pada siswa.				
2	Saya menyampaikan materi pelajaran dengan bahasa ilmiah yang sulit dipahami tanpa memperhatikan tingkat perkembangan dan kecerdasan siswa				
3	Saya mengaitkan peristiwa aktual dengan materi yang akan disampaikan				

**Angket Penelitian (Lampiran 1 – Lanjutan)**

4	Saya membagi alokasi waktu kegiatan belajar untuk kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan akhir.				
5	Saya memberikan tugas kelompok pada siswa berkaitan dengan mata pelajaran masing-masing.				
6	Saya memberikan tugas individu pada siswa berkaitan dengan mata pelajaran masing-masing.				
7	Saya melakukan pre test (sebelum) dan post test (setelah) proses pembelajaran				
8	Saya tidak mengadakan pengayaan dan tes remedial untuk siswa yang belum tuntas dalam penguasaan materi.				
9	Saya memeriksa kehadiran peserta didik sebelum memulai kegiatan belajar mengajar				
10	Saya mengajar berpedoman pada RPP yang saya buat				
11	Saya mengadakan kegiatan ekstrakurikuler untuk siswa guna mengembangkan bakat siswa.				
12	Saya hanya mengembangkan potensi siswa yang juara kelas				
13	Saya memberikan contoh perilaku yang baik di lingkungan sekolah pada siswa.				
14	Saya mempersilakan siswa terlambat masuk kelas tanpa memberikan teguran				
15	Saya bersikap adil dan obyektif pada siswa.				
16	Saat proses pembelajaran berlangsung, ketika ada seorang siswa membuat keributan di kelas, saya menegurnya dengan sikap emosi.				
17	Saya kreatif dalam mengajar/dalam menyampaikan materi pelajaran.				
18	Saya menciptakan suasana yang kondusif di dalam kelas dalam proses pembelajaran.				
19	Saya bersikap arif ketika menghadapi siswa yang bermasalah.				
20	Dalam proses pembelajaran, saya menyampaikan materi pembelajaran dengan bahasa yang sopan dan tidak menyinggung perasaan				
21	Saya memberi aturan yang jelas dan tegas berkaitan dengan proses pembelajaran.				
22	Ketika menegur siswa, saya menggunakan kata yang kasar				
23	Saya memberikan penanaman sikap pada siswa tentang sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan.				
24	Saya selalu berusaha untuk memberikan teladan yang baik kepada siswa				
25	Ketika menegur siswa, saya menggunakan bahasa yang baik dan lembut				
26	Saya tiba disekolah sebelum bel masuk berbunyi				
27	Saya terlebih dahulu menguasai setiap muatan pembelajaran yang akan diajarkan kepada siswa.				

**Angket Penelitian (Lampiran 1 – Lanjutan)**

28	Saya memanfaatkan kemajuan teknologi sebagai sumber belajar siswa				
29	Saya dalam menyajikan/menyampaikan materi dengan pendekatan pembelajaran yang benar				
30	Saya dalam menyajikan/menyampaikan materi dengan memperhatikan tingkat perkembangan siswa				
31	Saya menerapkan kerja sama dalam pembelajaran agar siswa berpartisipasi aktif				
32	Saya memberikan instruksi pembelajaran tanpa memperhatikan kondisi setiap siswa				
33	Metode mengajar yang saya gunakan membuat siswa mudah untuk memahami materi pelajaran yang disampaikan				
34	Saya menggunakan metode mengajar yang bervariasi dan relevan dalam proses pembelajaran.				
35	Saya mampu mendayagunakan media dan sumber belajar sesuai dengan materi pelajaran yang disampaikan.				
36	Saya kreatif dalam memilih dan menggunakan media pembelajaran				
37	Saya melakukan komunikasi dengan orang tua siswa secara baik untuk memantau keberhasilan/kemampuan siswa dalam belajar.				
38	Saya memberikan pengetahuan berkaitan dengan budaya dan tradisi pada siswa.				
39	Saya dapat berbincang-bincang dengan siswa dengan nyaman mengenai berbagai macam topic				
40	Saya tidak pernah membiarkan siswa berlarut-larut menghadapi permasalahan, melainkan saya membantu mencari solusinya				
41	Saya berdiskusi dengan teman sejawad tentang masalah dan solusi dalam perbaikan pembelajaran				
42	Saya menghindari dari pekerjaan yang dibebankan kepada saya oleh KKG				
43	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan orang tua/wali siswa				
44	Saya mengkomunikasikan permasalahan dan kendala siswa di sekolah dengan orang tua/wali siswa				
45	Hubungan yang baik dan harmonis dengan masyarakat sekitar harus di jaga				
46	Berpartisipasi dalam berbagai kegiatan di tengah masyarakat untuk mendapatkan pujian dan sanjungan dari orang sekitar				

## Angket Penelitian (Lampiran 1 – Lanjutan)

### 2. Motivasi Guru

NO	ITEM PERNYATAAN	JAWABAN			
		(SS)	(S)	(TS)	(STS)
1	Saya menerima gaji yang cukup untuk memehi kebutuhan hidup.				
2	Saya menekuni pekerjaan lain untuk tambahan penghasilan				
3	Kenaikan tingkat/golongan merupakan bagian dari jenjang karir saya				
4	Saya melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik dengan sebaik mungkin agar dapat memperoleh peluang untuk dipromosikan mengisi jabatan yang lebih baik.				
5	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu supaya membuahkan keberhasilan				
6	Saya bersedia mengerjakan tugas yang bukan tugas pokok saya agar mendapat pengakuan lebih di sekolah				
7	Saya menyusun langkah-langkah kunci sebelum mulai melaksanakan suatu pekerjaan				
8	Saya ingin setiap keberhasilan kerja saya dihargai oleh rekan seprofesi saya				
9	Saya ingin orang lain mengetahui potensi yang saya miliki guna kemajuan bersama				
10	Perhatian yang diberikan anggota sekolah dapat mendorong saya bekerja lebih giat				
11	Saya merasa nyaman dengan pergaulan rekan sejawat				
12	Saya lebih mementingkan pencapaian prestasi daripada bersosialisasi jika hal tersebut menghambat pencapaian prestasi				
13	Saya ingin mengerahkan potensi diri saya untuk melaksanakan tugas sebagai guru				
14	Saya senang diberikan tugas sesuai dengan kemampuan saya				
15	Saya lebih mementingkan pencapaian prestasi daripada bersaing untuk posisi tertentu				
16	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik				
17	Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan yang tertunda				
18	Saya membiarkan pekerjaan terbengkalai				
19	Saya menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab				
20	Saya melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik karena menganggap bahwa pekerjaan adalah tanggung jawab yang harus diselesaikan.				
21	Meningkatkan disiplin kerja untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik.				
22	Saya menyibukkan diri dengan pekerjaan lain jika kepala sekolah tidak ada di sekolah.				

### Angket Penelitian (Lampiran 1 – Lanjutan)

23	Saya menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan				
24	Saya menganggap bahwa tanggung jawab dalam bekerja tersebut harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan dengan kualitas hasil pekerjaan yang maksimal				
25	Saya melihat hasil penilaian pekerjaan saya, guna pencapaian yang lebih baik lagi				
26	Saya melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik karena menganggap bahwa pekerjaan Saya adalah tantangan yang harus dihadapi.				
27	Saya tidak membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan dan bekerja secara professional				
28	Saya mencari penyebab kegagalan, apabila gagal dalam bekerja				
29	Saya menganggap bahwa tanggung jawab dalam bekerja tersebut harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan dengan kualitas hasil pekerjaan yang maksimal				
30	Saya selalu mengagendakan peningkatan dalam pelaksanaan pekerjaan agar potensi diri dapat dikembangkan secara maksimal dan positif dari waktu ke waktu				
31	Saya berusaha semaksimal mungkin untuk meraih kesempatan yang lebih maju dengan mengikuti prosedur/keputusan yang ditetapkan Sekolah/Dinas Pendidikan atau Pemerintah				
32	Insentif yang diberikan sekolah dapat mendorong saya bekerja lebih giat				

### 3. Kinerja Guru

NO	ITEM PERNYATAAN	JAWABAN			
		(SS)	(S)	(TS)	(STS)
1	Saya lebih memilih bekerja sebagai guru, sekalipun ada tawaran pekerjaan lain dengan penghasilan yang lebih baik.				
2	Menurut pendapat saya pekerjaan guru adalah pekerjaan yang penuh pengabdian.				
3	Pengatahuan saya dalam melaksanakan pekerjaan sangat mendukung				
4	Saya enggan mengerahkan potensi diri saya untuk melaksanakan tugas dengan baik				
5	Saya mengedepankan kinerja yang baik untuk mencapai prestasi yang lebih baik				
6	Saya berprestasi karena saya sadar tentang tugas dan kewajiban sebagai pendidik				
7	Saya menyusun silabus, RPP sesuai dengan kurikulum.				
8	Saya menciptakan kegiatan belajar siswa sesuai dengan rencana yang telah saya susun				
9	Saya memilih metode pembelajaran yang relevan dengan kondisi dan materi pembelajaran yang akan diajarkan.				

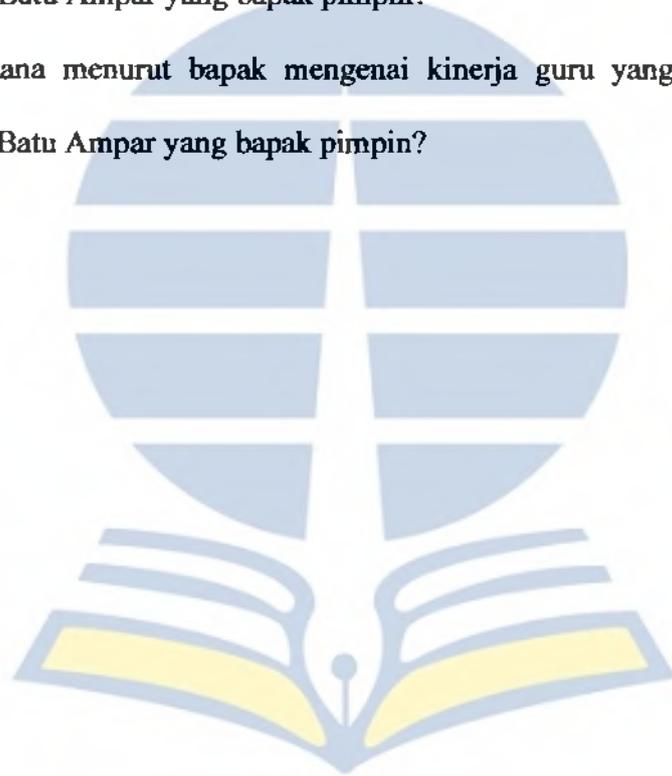
**Angket Penelitian (Lampiran 1 – Lanjutan)**

10	Saya memilih metode pembelajaran yang berfariatif untuk menciptakan pembelajaran yang menyenangkan.				
11	Saya memegang standar profesional yang tinggi dalam pekerjaan				
12	Saya senang melakukan kegiatan di bidang pengabdian sosial diluar bidang pendidikan agar saya dikenal oleh masyarakat luas				
13	Kegiatan belajar mengajar yang saya laksanakan dipersiapkan dengan baik				
14	Saya melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) untuk meningkatkan kinerja saya agar lebih baik				
15	Saya lebih mengutamakan berkerja seoptimal mungkin dan berprestasi dari pada kedudukan atau jabatan tertentu				
16	Saya meningkatkan prestasi sesuai dengan bidang keahlian yang saya peroleh.				
17	Kelompok Kerja Guru (KKG) di kecamatan saya memberi kesempatan untuk melakukan pengembangan karier				
18	Menurut keyakinan saya, kepala sekolah tidak menganggap guru sebagai bawahan tetapi sebagai mitra kerja.				
19	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target.				
20	Saya mengerjakan beberapa fungsi pekerjaan yang diberikan dengan baik				
21	Saya dapat menggunakan waktu sesuai dengan alokasi yang diberikan kepala sekolah				
22	Saya mendahulukan persiapan yang lain dari persiapan tugas mengajar				
23	Saya menggunakan waktu luang sebelum pulang untuk menuntaskan pembuatan program pembelajaran dan penilaian				
24	Saya jarang menggunakan waktu luang saya untuk perbaikan pembelajaran				

## Lampiran 2

### PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana menurut bapak tentang kompetensi guru yang mengajar di SD Negeri Batu Ampar yang bapak pimpin?
2. Bagaimana menurut bapak tentang motivasi guru yang mengajar di SD Negeri Batu Ampar yang bapak pimpin?
3. Bagaimana menurut bapak mengenai kinerja guru yang mengajar di SD Negeri Batu Ampar yang bapak pimpin?



### Lampiran 3

#### TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama Narasumber : SARINO, M.Pd.

Alamat dan No. Hp. : Perum PGRI Sagulung. Kota Batam.

081364700250

Tempat Wawancara : Kantor Kepala SDN 004 Batu Ampar Kota Batam.

Tanggal Wawancara : 02 Agustus 2017

Waktu Wawancara : Pukul 09.00.sd 10.00 WIB

Pewawancara : MAQBULLAH

Transkrip wawancara peneliti dengan salah satu kepala SD Negeri di Kecamatan Batu Ampar.

Peneliti	Bagaimana menurut Bapak tentang kompetensi guru yang mengajar di SD Negeri Batu Ampar yang bapak pimpin?
Narasumber	Kalau kita bicara tentang kompetensi tentunya kompetensi yang kita ketahui berdasarkan undang-undang guru dan dosen, dan dalam berbagai buku literatur ada empat kompetensi yang harus dimiliki, ada kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial, jika ditinjau dari keempat kompetensi tersebut tentunya setiap guru memiliki kompetensi yang berbeda di berbagai aspek yang dipengaruhi oleh berbagai hal, diantaranya adalah latar belakang pendidikan, tidak semua guru yang memiliki latar belakang pendidikan S-1 PGSD khususnya guru kelas, ada yang S-1nya bukan PGSD namun dianjurkan untuk

### Transkrip Hasil Wawancara (Lampiran 3 - Lanjutan)

	<p>mengikuti program penyetaraan S-1 PGSD di UT melalui program BI-PGSD UT dan masih ada guru yang terkendala dengan pendidikan mereka karena sesuatu dan lain hal dan juga ada yang sedang menyelesaikan program S-1. Kualifikasi pendidik yang masih berbeda-beda tentunya setiap guru akan memiliki jenjang pemahaman dan tingkat kompetensi yang berbeda-beda dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.</p>
Peneliti	<p>Menurut Bapak, apa saja yang mempengaruhi kompetensi guru ketika mengajar selain pendidikan?</p>
Narasumber	<p>Selain pendidikan yang menyebabkan rendahnya kompetensi guru adalah daya pikir atau paradigma mereka dalam mengajar. Selain itu, usia juga tentunya mempengaruhi kreatifitas dan daya juang guru dalam mengajar.</p>
Peneliti	<p>Menurut Bapak, paradigma yang bagaimana yang membuat guru memiliki kompetensi yang rendah?</p>
Narasumber	<p>Paradigma seseorang tentunya terbangun berdasarkan keilmuan yang ia miliki dan sejauh mana mereka bisa mengikuti perkembangan zaman sehingga akan mempengaruhi relevansi dalam mengajar. Kebanyakan guru merasa cukup dengan keilmuan yang mereka miliki, mereka enggan membuka diri terhadap perubahan, tidak meng <i>update</i> keilmuan mereka dengan perkembangan terkini,</p>

### Transkrip Hasil Wawancara (Lampiran 3 - Lanjutan)

	<p>tentunya mereka akan tertinggal dengan kemajuan saat ini karena waktu terus berjalan tentu semuanya berubah seiring waktu berlalu, namun bagi guru yang selalu membuka diri dengan perkembangan di era globalisasi ini, apa lagi dengan teknologi sekarang, semua serba mudah, terkoneksi keberbagai belahan dunia tentunya akan memperbanyak referensi kita dalam perbaikan dan perubahan dalam mengajar anak-anak zaman <i>now</i>. Kita bisa mencari informasi pendidikan di negara-negara maju, cara mereka mengembangkan dan mengemas pembelajaran yang efektif.</p>
Peneliti	<p>Untuk perkembangan pembelajaran dalam meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar siswa dalam kelas, apa yang paling mendasar yang harus dilakukan guru?</p>
Narasumber	<p>Pembelajaran dalam kelas sebaiknya guru jangan terpaku kedalam satu metode, media dan sumber pembelajaran</p>
Peneliti	<p>Maksud Bapak?</p>
Narasumber	<p>Guru dituntut untuk mampu memperkaya diri dengan segala kemudahan referensi dalam mengembangkan pola pembelajaran, dimulai dari keragaman metode, media pembelajaran yang digunakan dan sumber pembelajaran yang beragam. Saat ini teknologi sangat membantu dalam perbaikan mengajar guru bahkan media pembelajaran dapat di sajikan dengan lebih baik dan menarik.</p>

### Transkrip Hasil Wawancara (Lampiran 3 - Lanjutan)

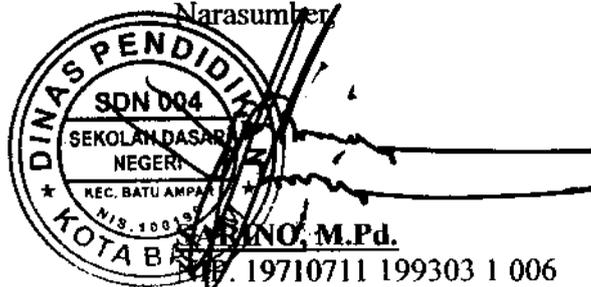
Peneliti	Apakah masih ada guru yang Bapak pimpin belum melek teknologi?
Narasumber	Keterbatasan pasti ada ya, sebenarnya bukan ga melek, tapi menggunakan TIKnya masih malu atau belum bisa mengoperasikannya dengan baik.
Peneliti	Seberapa banyak guru yang sudah menggunakan TIK dalam mengembangkan metode, media dan sumber pembelajaran yang bapak ketahui?
Narasumber	Belum banyak, namun sudah mulai mengarah kesana.
Peneliti	Apa metode yang banyak digunakan guru dalam mengajar di kelas pak?
Narasumber	Sampai saat ini, metode yang digunakan guru belum bervariasi.
Peneliti	Bagaimana dengan media dan sumber belajar yang digunakan guru pak?
Narasumber	Masih banyak guru belum kreatif dalam mengemas media pembelajaran, dan jarang menggunakannya sehingga pembelajaran masih monoton dan masih bersifat <i>teacher center</i> , untuk sumber pembelajaran masih banyak yang terpaku pada buku pegangan guru.
Peneliti	Selama bapak melakukan supervisi, apakah sudah semua guru melengkapi ADM khususnya RPP dalam pelaksanaan pembelajaran?

### Transkrip Hasil Wawancara (Lampiran 3 - Lanjutan)

Narasumber	Sejauh ini guru sudah memiliki perangkat pembelajaran RPP khususnya walaupun masih ada yang belum lengkap.
Peneliti	Bagaimana dengan motivasi guru disekolah yang bapak pimpin?
Narasumber	Motivasi guru cukup bagus, alhamdulillah Sekolah kita juara umum O2SN, FL2SN, dan Agama.
Peneliti	Apakah masih ada guru yang datang terlambat pak?
Narasumber	Sesuai dengan yang saya amati, guru-guru mengajar cukup rajin walaupun memang masih ada yang terlambat.
Peneliti	Bagaimana dengan kinerja guru pak?
Narasumber	Kinerja guru cukup bagus
Peneliti	Apakah guru-guru sering melakukan penelitian atau membuat karya ilmiah pak?
Narasumber	Sampai saat ini, memang masih sedikit/jarang guru melakukan penelitian sehingga guru belum mengetahui perbaikan atau refleksi pembelajaran yang semestinya dilakukan. Guru yang melakukan penelitian masih sebatas melengkapi berkas kenaikan pangkat dan golongan.

Batam, 02 Agustus 2017

Narasumber



## Lampiran 4

## A. Data Mentah

## 1. Olah Data Kompetensi Guru

No Responden	Kompetensi																																														Σ	%					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46							
1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	162	88		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	175	95	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140	76		
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	147	80	
5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170	92		
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143	78	
7	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	150	82		
8	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143	78		
9	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152	83		
10	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164	89	
11	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	150	82		
12	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	149	81		
13	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	153	83	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	86
15	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152	83		
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	183	99	
17	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	174	95	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	175	95	
19	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	164	89		
20	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	181	98	
21	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141	77		
22	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	171	93	
23	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	149	81		
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156	85	
25	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162	88	
26	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	147	80		
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138	75		
28	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	172	93	
29	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	86	
30	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152	83		
31	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164	89		
32	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166	90	
33	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	86	
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	180	98	
35	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164	89	
36	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159	86	
37	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4</																														

## Data Mentah (Lampiran 4 – Lanjutan)

### 2. Olah Data Motivasi Guru

No Responden	Motivasi																																Σ	%	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
1	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	113	88	
2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	119	93	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	76	
4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	108	84	
5	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	112	88	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	76	
7	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	110	86	
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	77	
9	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	109	85	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	105	82	
11	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	108	84
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	105	82	
13	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	110	86	
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	102	80	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	105	82	
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	98	
17	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	112	88	
18	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	120	94
19	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	116	91
20	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	120	94	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	77	
22	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	96	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	103	80	
24	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	107	84
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	109	85	
26	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	107	84	
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	99	77		
28	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	96	
29	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	111	87	
30	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	104	81
31	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	92	
32	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	91	
33	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	112	88
34	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	115	90
35	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	111	87
36	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	113	88	
37	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	110	86	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	107	84
39	3	1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	111	87	
40	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	111	87	
41	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	97	76			
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	98	
43	3	1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	111	87	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	98	
45	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	112	88	
46	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	105	82	
47	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	74		
48	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	103	80	
49	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	109	85	
50	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	111	87	
51	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	100	78	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	73	
53	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	104	81	

## Data Mentah (Lampiran 2 – Lanjutan)

## 3. Olah Data Kinerja Guru

Kinerja Guru																											
No Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	I	%	
1	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	85	89	
2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	87	91
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	75	
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	85	89	
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	86	90	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	75	
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	82	85
8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	76	
9	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	81	84	
10	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	83	86	
11	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	77	80	
12	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	82	85	
13	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	82	85	
14	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	77	80	
15	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	81	84	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	100	
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	89	93	
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	93	97	
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	76	
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	90	94	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	75	
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	93	97	
23	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	76	79	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	77	
25	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	88	92	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	74	77	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	75	
28	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	97	
29	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	85	89	
30	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	82	85	
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	91	95	
32	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	88	92	
33	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	78	81	
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	92	96	
35	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	84	88	
36	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	86	90	
37	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	79	82	
38	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	80	83	
39	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	82	
40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	88	92	
41	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	77	80	
42	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	97	
43	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	83	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	100	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	93	97	
46	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	82	85	
47	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	73	
48	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	82	85	
49	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	85	89	
50	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	84	88	
51	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	82	85	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	71	74		
53	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	79	82	

## Lampiran 5

## Olah Data ke Data Interval

1. Kompetensi Guru ( $X_1$ )

Successive Detail				Kompetensi					
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale	Max	
1,000	3,000	19,000	0,358	0,358	0,374	-0,362	1,000		
	4,000	34,000	0,642	1,000	0,000		2,624	2,624	
2,000	2,000	5,000	0,094	0,094	0,160	-1,214	1,000		
	3,000	23,000	0,434	0,340	0,395	0,071	2,253		
	4,000	25,000	0,472	1,000	0,000		3,422	3,422	
3,000	3,000	36,000	0,679	0,679	0,358	0,466	1,000		
	4,000	17,000	0,321	1,000	0,000		2,643	2,643	
4,000	3,000	18,000	0,340	0,340	0,366	-0,413	1,000		
	4,000	33,000	0,660	1,000	0,000		2,633	2,633	
5,000	3,000	36,000	0,679	0,679	0,358	0,466	1,000		
	4,000	17,000	0,321	1,000	0,000		2,643	2,643	
6,000	3,000	36,000	0,679	0,679	0,358	0,466	1,000		
	4,000	17,000	0,321	1,000	0,000		2,643	2,643	
7,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000		
	3,000	34,000	0,642	0,660	0,366	0,413	2,943		
	4,000	18,000	0,340	1,000	0,000		4,521	4,521	
8,000	3,000	34,000	0,642	0,642	0,374	0,362	1,000		
	4,000	19,000	0,358	1,000	0,000		2,624	2,624	
9,000	3,000	33,000	0,283	0,283	0,336	-0,374	1,000		
	4,000	38,000	0,717	1,000	0,000		2,668	2,668	
10,000	3,000	38,000	0,340	0,340	0,366	-0,413	1,000		
	4,000	35,000	0,660	1,000	0,000		2,633	2,633	
11,000	3,000	27,000	0,309	0,309	0,399	0,024	1,000		
	4,000	26,000	0,491	1,000	0,000		2,596	2,596	
12,000	3,000	28,000	0,526	0,526	0,396	0,071	1,000		
	4,000	23,000	0,472	1,000	0,000		2,597	2,597	
13,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000		
	3,000	14,000	0,264	0,264	0,330	-0,374	2,332		
	4,000	38,000	0,717	1,000	0,000		3,914	3,914	
14,000	3,000	40,000	0,755	0,755	0,315	0,689	1,000		
	4,000	13,000	0,245	1,000	0,000		2,699	2,699	
15,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000		
	3,000	17,000	0,221	0,340	0,366	-0,413	2,444		
	4,000	23,000	0,460	1,000	0,000		3,997	3,997	
16,000	3,000	43,000	0,849	0,849	0,234	1,032	1,000		
	4,000	8,000	0,151	1,000	0,000		2,627	2,627	
17,000	3,000	28,000	0,526	0,526	0,398	0,071	1,000		
	4,000	23,000	0,472	1,000	0,000		2,597	2,597	
18,000	3,000	29,000	0,547	0,547	0,396	0,119	1,000		
	4,000	24,000	0,453	1,000	0,000		2,599	2,599	
19,000	3,000	26,000	0,491	0,491	0,399	-0,024	1,000		
	4,000	27,000	0,309	1,000	0,000		2,596	2,596	
20,000	3,000	24,000	0,453	0,453	0,396	-0,119	1,000		
	4,000	29,000	0,547	1,000	0,000		2,599	2,599	
21,000	3,000	32,000	0,604	0,604	0,385	0,263	1,000		
	4,000	21,000	0,396	1,000	0,000		2,611	2,611	
22,000	3,000	19,000	0,358	0,358	0,374	-0,362	1,000		
	4,000	34,000	0,642	1,000	0,000		2,624	2,624	
23,000	3,000	34,000	0,642	0,642	0,374	0,362	1,000		
	4,000	19,000	0,358	1,000	0,000		2,624	2,624	
24,000	3,000	23,000	0,434	0,434	0,395	-0,166	1,000		
	4,000	30,000	0,566	1,000	0,000		2,602	2,602	
25,000	3,000	21,000	0,396	0,396	0,385	0,263	1,000		
	4,000	32,000	0,604	1,000	0,000		2,611	2,611	
26,000	3,000	30,000	0,566	0,566	0,393	0,166	1,000		
	4,000	23,000	0,434	1,000	0,000		2,602	2,602	
27,000	3,000	26,000	0,491	0,491	0,399	-0,024	1,000		
	4,000	27,000	0,309	1,000	0,000		2,596	2,596	
28,000	3,000	30,000	0,566	0,566	0,393	0,166	1,000		
	4,000	23,000	0,434	1,000	0,000		2,602	2,602	
29,000	3,000	33,000	0,623	0,623	0,380	0,312	1,000		
	4,000	20,000	0,377	1,000	0,000		2,617	2,617	
30,000	3,000	31,000	0,589	0,589	0,380	0,214	1,000		
	4,000	22,000	0,415	1,000	0,000		2,606	2,606	
31,000	3,000	28,000	0,526	0,526	0,398	0,071	1,000		
	4,000	23,000	0,472	1,000	0,000		2,597	2,597	
32,000	3,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000		
	4,000	2,330	0,038	0,057	0,114	-1,584	1,648		
	3,000	38,000	0,717	0,774	0,301	0,751	3,181		
	4,000	12,000	0,226	1,000	0,000		4,772	4,772	
33,000	3,000	26,000	0,491	0,491	0,399	-0,024	1,000		
	4,000	27,000	0,309	1,000	0,000		2,596	2,596	
34,000	3,000	27,000	0,509	0,509	0,399	0,024	1,000		
	4,000	26,000	0,491	1,000	0,000		2,596	2,596	
35,000	3,000	29,000	0,547	0,547	0,396	0,119	1,000		
	4,000	24,000	0,453	1,000	0,000		2,599	2,599	
36,000	3,000	30,000	0,566	0,566	0,393	0,166	1,000		
	4,000	23,000	0,434	1,000	0,000		2,602	2,602	
37,000	3,000	27,000	0,509	0,509	0,399	0,024	1,000		
	4,000	26,000	0,491	1,000	0,000		2,596	2,596	
38,000	3,000	38,000	0,717	0,717	0,338	0,374	1,000		
	4,000	15,000	0,283	1,000	0,000		2,668	2,668	
39,000	3,000	36,000	0,679	0,679	0,358	0,466	1,000		
	4,000	17,000	0,321	1,000	0,000		2,643	2,643	
40,000	3,000	26,000	0,491	0,491	0,399	-0,024	1,000		
	4,000	27,000	0,309	1,000	0,000		2,596	2,596	
41,000	3,000	23,000	0,472	0,472	0,398	-0,071	1,000		
	4,000	23,000	0,526	1,000	0,000		2,597	2,597	
42,000	3,000	22,000	0,415	0,415	0,390	-0,214	1,000		
	4,000	31,000	0,565	1,000	0,000		2,606	2,606	
43,000	3,000	27,000	0,509	0,509	0,399	0,024	1,000		
	4,000	26,000	0,491	1,000	0,000		2,596	2,596	
44,000	3,000	30,000	0,566	0,566	0,393	0,166	1,000		
	4,000	23,000	0,434	1,000	0,000		2,602	2,602	
45,000	3,000	22,000	0,415	0,415	0,390	-0,214	1,000		
	4,000	31,000	0,565	1,000	0,000		2,606	2,606	
46,000	2,000	3,000	0,057	0,057	0,114	-1,584	1,000		
	3,000	31,000	0,583	0,642	0,374	0,362	2,566		
	4,000	19,000	0,358	1,000	0,000		4,052	4,052	
Total Maximal Score								129,695	



## Data Interval (Lampiran 5 – Lanjutan)

### 2. Motivasi ( $X_2$ )

Successive Detail			Motivasi					
Col	Stage	Freq	Prop	Cum	ansat	E	Scale	Max
1,000	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000	
		3,000	0,062	0,060	0,366	0,413	2,722	
		4,000	0,090	1,000	0,000		4,256	4,256
2,000	1,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000	
		2,000	0,057	0,094	0,168	-1,314	1,659	
		3,000	0,084	0,094	0,114	1,584	3,242	
		4,000	0,057	1,000	0,000		5,188	5,188
3,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000	
		3,000	0,058	0,604	0,385	0,263	2,862	
		4,000	0,096	1,000	0,000		4,418	4,418
4,000	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000	
		3,000	0,098	0,736	0,327	0,631	2,827	
		4,000	0,264	1,000	0,000		4,416	4,416
5,000	3,000	2,000	0,047	0,047	0,396	0,119	1,000	
		4,000	0,453	1,000	0,000		2,599	2,599
6,000	2,000	3,000	0,057	0,057	0,114	-1,584	1,000	
		3,000	0,660	0,717	0,338	0,574	2,670	
		4,000	0,283	1,000	0,000		4,206	4,206
7,000	3,000	4,000	0,755	0,755	0,315	0,689	1,000	
		4,000	0,245	1,000	0,000		2,699	2,699
8,000	2,000	4,000	0,075	0,075	0,142	-2,436	1,000	
		3,000	0,660	0,736	0,327	0,631	2,606	
		4,000	0,264	1,000	0,000		4,123	4,123
9,000	3,000	4,000	0,755	0,755	0,315	0,689	1,000	
		4,000	0,245	1,000	0,000		2,699	2,699
10,000	3,000	3,000	0,679	0,679	0,358	0,466	1,000	
		4,000	0,321	1,000	0,000		2,643	2,643
11,000	3,000	2,000	0,415	0,415	0,390	-0,214	1,000	
		4,000	0,585	1,000	0,000		2,606	2,606
12,000	2,000	3,000	0,057	0,057	0,114	-1,584	1,000	
		3,000	0,736	0,792	0,286	0,816	2,776	
		4,000	0,208	1,000	0,000		4,389	4,389
13,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000	
		3,000	0,566	0,585	0,390	0,214	2,835	
		4,000	0,415	1,000	0,000		4,381	4,381
14,000	3,000	2,000	0,453	0,453	0,396	-0,119	1,000	
		4,000	0,547	1,000	0,000		2,599	2,599
15,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000	
		3,000	0,660	0,679	0,358	0,466	2,970	
		4,000	0,321	1,000	0,000		4,558	4,558
16,000	3,000	2,000	0,434	0,434	0,390	-0,166	1,000	
		4,000	0,566	1,000	0,000		2,602	2,602
17,000	3,000	2,000	0,547	0,547	0,396	0,119	1,000	
		4,000	0,453	1,000	0,000		2,599	2,599
18,000	1,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000	
		3,000	0,396	0,415	0,390	-0,214	2,878	
		4,000	0,585	1,000	0,000		4,109	4,109
19,000	3,000	2,000	0,396	0,396	0,385	-0,263	1,000	
		4,000	0,604	1,000	0,000		2,611	2,611
20,000	3,000	1,000	0,321	0,321	0,358	-0,466	1,000	
		4,000	0,679	1,000	0,000		2,643	2,643
21,000	3,000	2,000	0,509	0,509	0,399	0,024	1,000	
		4,000	0,491	1,000	0,000		2,596	2,596
22,000	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000	
		3,000	0,509	0,547	0,396	0,119	2,561	
		4,000	0,453	1,000	0,000		4,053	4,053
23,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000	
		3,000	0,547	0,566	0,393	0,166	2,607	
		4,000	0,434	1,000	0,000		4,349	4,349
24,000	3,000	2,000	0,453	0,453	0,396	-0,119	1,000	
		4,000	0,547	1,000	0,000		2,599	2,599
25,000	3,000	3,000	0,585	0,585	0,390	0,214	1,000	
		4,000	0,415	1,000	0,000		2,606	2,606
26,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000	
		3,000	0,585	0,604	0,385	0,263	2,862	
		4,000	0,396	1,000	0,000		4,415	4,415
27,000	3,000	2,000	0,396	0,396	0,385	-0,263	1,000	
		4,000	0,604	1,000	0,000		2,611	2,611
28,000	3,000	2,000	0,472	0,472	0,398	-0,071	1,000	
		4,000	0,528	1,000	0,000		2,597	2,597
29,000	3,000	1,000	0,034	0,034	0,366	-0,413	1,000	
		4,000	0,660	1,000	0,000		2,633	2,633
30,000	3,000	3,000	0,585	0,585	0,390	0,214	1,000	
		4,000	0,415	1,000	0,000		2,606	2,606
31,000	3,000	2,000	0,434	0,434	0,393	-0,166	1,000	
		4,000	0,566	1,000	0,000		2,602	2,602
32,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000	
		3,000	0,453	0,472	0,398	-0,071	2,685	
		4,000	0,528	1,000	0,000		4,195	4,195
Total Maximal Score								108,201



## Data Interval (Lampiran 5 – Lanjutan)

## 3. Kompetensi Guru (Y)

Successive Detail			Kinerja Guru					
Col	Atego	Freq	Prop	Cum	ensit	Z	Scale	Max
1,000	3,000	34,000	0,642	0,642	0,374	0,362	1,000	
	4,000	19,000	0,358	1,000	0,000		2,624	2,624
2,000	3,000	17,000	0,321	0,321	0,358	-0,466	1,000	
	4,000	36,000	0,679	1,000	0,000		2,643	2,643
3,000	3,000	28,000	0,528	0,528	0,398	0,071	1,000	
	4,000	25,000	0,472	1,000	0,000		2,597	2,597
4,000	1,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000	
	2,000	1,000	0,019	0,038	0,082	-1,778	1,529	
	3,000	35,000	0,660	0,698	0,349	0,519	3,039	
	4,000	16,000	0,302	1,000	0,000		4,597	4,597
5,000	3,000	28,000	0,528	0,528	0,398	0,071	1,000	
	4,000	25,000	0,472	1,000	0,000		2,597	2,597
6,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000	
	3,000	32,000	0,604	0,623	0,360	0,312	2,889	
	4,000	20,000	0,377	1,000	0,000		4,449	4,449
7,000	3,000	21,000	0,396	0,396	0,385	-0,263	1,000	
	4,000	32,000	0,604	1,000	0,000		2,611	2,611
8,000	3,000	26,000	0,491	0,491	0,399	-0,024	1,000	
	4,000	27,000	0,509	1,000	0,000		2,596	2,596
9,000	1,000	27,000	0,509	0,509	0,399	0,024	1,000	
	4,000	26,000	0,491	1,000	0,000		2,596	2,596
10,000	3,000	23,000	0,434	0,434	0,393	-0,166	1,000	
	4,000	30,000	0,566	1,000	0,000		2,602	2,602
11,000	3,000	26,000	0,491	0,491	0,399	-0,024	1,000	
	4,000	27,000	0,509	1,000	0,000		2,596	2,596
12,000	2,000	6,000	0,113	0,113	0,192	-1,210	1,000	
	3,000	31,000	0,585	0,698	0,349	0,519	2,428	
	4,000	16,000	0,302	1,000	0,000		3,850	3,850
13,000	3,000	28,000	0,528	0,528	0,398	0,071	1,000	
	4,000	25,000	0,472	1,000	0,000		2,597	2,597
14,000	3,000	40,000	0,755	0,755	0,315	0,689	1,000	
	4,000	13,000	0,245	1,000	0,000		2,699	2,699
15,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000	
	3,000	31,000	0,585	0,604	0,385	0,263	2,862	
	4,000	21,000	0,396	1,000	0,000		4,415	4,415
16,000	3,000	32,000	0,604	0,604	0,385	0,263	1,000	
	4,000	21,000	0,396	1,000	0,000		2,611	2,611
17,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000	
	3,000	26,000	0,491	0,509	0,399	0,024	2,723	
	4,000	26,000	0,491	1,000	0,000		4,255	4,255
18,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000	
	3,000	30,000	0,566	0,585	0,390	0,214	2,835	
	4,000	22,000	0,415	1,000	0,000		4,381	4,381
19,000	3,000	27,000	0,509	0,509	0,399	0,024	1,000	
	4,000	26,000	0,491	1,000	0,000		2,596	2,596
20,000	3,000	29,000	0,547	0,547	0,396	0,119	1,000	
	4,000	24,000	0,453	1,000	0,000		2,599	2,599
21,000	3,000	27,000	0,509	0,509	0,399	0,024	1,000	
	4,000	26,000	0,491	1,000	0,000		2,596	2,596
22,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000	
	3,000	29,000	0,547	0,566	0,393	0,166	2,807	
	4,000	23,000	0,434	1,000	0,000		4,349	4,349
23,000	2,000	31,000	0,585	0,585	0,390	0,214	1,000	
	4,000	22,000	0,415	1,000	0,000		2,606	2,606
24,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000	
	3,000	27,000	0,509	0,528	0,398	0,071	2,752	
	4,000	25,000	0,472	1,000	0,000		4,286	4,286
Total Maximal Score								76,348



## Lampiran 6

### A. Hasil Uji Validitas Data

#### 1. Kompetensi Guru

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	155.2000	182.165	.445	.958
Item2	155.3429	178.232	.566	.958
Item3	155.3429	182.879	.399	.959
Item4	155.1714	181.676	.485	.958
Item5	155.4000	181.659	.508	.958
Item6	155.3143	180.516	.511	.958
Item7	155.3143	181.104	.471	.958
Item8	155.5143	180.904	.495	.958
Item9	155.0286	182.087	.501	.958
Item10	155.2286	180.240	.587	.958
Item11	155.2857	181.563	.490	.958
Item12	155.4286	179.840	.667	.957
Item13	155.1714	181.029	.534	.958
Item14	155.4286	180.840	.586	.958
Item15	155.1429	180.479	.581	.958
Item16	155.3143	180.281	.590	.958
Item17	155.3143	181.104	.528	.958
Item18	155.2000	179.518	.644	.957
Item19	155.2286	179.123	.671	.957
Item20	155.1143	181.634	.501	.958
Item21	155.2286	178.652	.707	.957
Item22	155.1714	180.323	.587	.958
Item23	155.2000	180.341	.582	.958
Item24	155.1429	180.655	.568	.958
Item25	155.1714	179.734	.632	.957
Item26	155.2571	180.020	.604	.958
Item27	155.1714	179.087	.681	.957
Item28	155.2857	180.739	.552	.958
Item29	155.3714	178.946	.709	.957
Item30	155.4857	180.904	.620	.958
Item31	155.3429	179.938	.623	.957
Item32	155.5714	184.311	.323	.959
Item33	155.3143	179.163	.675	.957
Item34	155.3143	179.928	.617	.957
Item35	155.3429	179.879	.627	.957
Item36	155.4286	180.899	.582	.958
Item37	155.3143	178.634	.716	.957
Item38	155.4857	180.434	.660	.957
Item39	155.2857	183.092	.376	.959
Item40	155.3143	180.751	.555	.958
Item41	155.2571	180.608	.559	.958
Item42	155.3429	176.879	.769	.957
Item43	155.2571	181.079	.524	.958
Item44	155.2857	181.387	.503	.958
Item45	155.1143	182.398	.442	.958
Item46	155.4857	179.669	.566	.958

## Olah Data SPSS (Lampiran 6 - Lanjutan)

### 2. Data Motivasi Guru

**tem-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	104.9429	78.820	.408	.932
Item2	104.9429	80.467	.363	.932
Item3	104.6857	78.398	.633	.929
Item4	104.7143	79.387	.527	.930
Item5	104.6286	77.652	.700	.928
Item6	104.6571	79.820	.400	.932
Item7	104.7714	79.946	.490	.931
Item8	104.7429	79.667	.507	.931
Item9	104.7429	80.785	.368	.932
Item10	104.7714	79.064	.423	.932
Item11	104.6571	78.232	.641	.929
Item12	104.6571	78.232	.641	.929
Item13	104.6286	80.534	.364	.932
Item14	104.6857	80.928	.359	.932
Item15	104.6571	80.291	.398	.932
Item16	104.5714	80.193	.395	.932
Item17	104.6571	79.938	.439	.931
Item18	104.6286	78.064	.651	.929
Item19	104.6000	78.541	.588	.930
Item20	104.4857	77.551	.699	.928
Item21	104.5714	78.546	.583	.930
Item22	104.6286	78.652	.517	.931
Item23	104.8000	78.812	.666	.929
Item24	104.6286	77.417	.728	.928
Item25	104.5429	77.255	.731	.928
Item26	104.6571	77.114	.775	.928
Item27	104.4286	79.076	.532	.930
Item28	104.6286	78.829	.561	.930
Item29	104.5714	79.252	.502	.931
Item30	104.6000	78.247	.622	.929
Item31	104.5429	79.432	.480	.931
Item32	104.4571	79.844	.438	.931

## Olah Data SPSS (Lampiran 6 - Lanjutan)

### 3. Data Kinerja Guru

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	78.0857	48.963	.492	.920
Item2	77.7143	49.328	.404	.919
Item3	78.0286	47.852	.656	.915
Item4	78.1143	48.045	.698	.915
Item5	77.9429	48.467	.525	.917
Item6	78.1143	48.634	.595	.916
Item7	77.8000	48.694	.482	.918
Item8	77.9143	47.904	.603	.916
Item9	77.8571	48.655	.486	.918
Item10	77.8571	48.185	.555	.917
Item11	78.0286	47.146	.770	.913
Item12	78.0857	48.904	.424	.922
Item13	78.0286	47.264	.751	.913
Item14	78.0571	48.703	.537	.917
Item15	77.8857	48.339	.534	.917
Item16	78.0000	47.765	.654	.915
Item17	77.8571	49.303	.492	.920
Item18	77.8857	48.104	.569	.916
Item19	77.8857	47.457	.666	.915
Item20	77.8857	48.045	.578	.916
Item21	77.9143	47.845	.612	.916
Item22	78.0571	47.761	.538	.917
Item23	77.9714	48.264	.565	.916
Item24	77.9143	48.257	.441	.919



## Olah Data SPSS (Lampiran 6 - Lanjutan)

### B. Hasil Uji Reabilitas Data

#### 1. Kompetensi Guru

**Case Processing Summary**

	Cases		
	Valid	Excluded	Total
N	35	0	35
%	100.0	.0	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	.959
N of Items	46

#### 2. Motivasi Guru

**Case Processing Summary**

	Cases		
	Valid	Excluded	Total
N	35	0	35
%	100.0	.0	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	.932
N of Items	32

#### 3. Kinerja Guru

**Case Processing Summary**

	Cases		
	Valid	Excluded	Total
N	35	0	35
%	100.0	.0	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	.920
N of Items	24

## Olah Data SPSS (Lampiran 6 - Lanjutan)

### C. Hasil Uji Normalitas

		Score <sup>a</sup>		
		Variabel		
		Kompetensi	Motivasi	Kinerja Guru
Kolmogorov-Smirnov	Statistic	.077	.103	.073
	Df	53	53	53
	Sig.	.200	.200	.200
Shapiro-Wilk	Statistic	.977	.973	.968
	Df	53	53	53
	Sig.	.386	.270	.170

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

Cases		Score		
		Variabel		
		Kompetensi	Motivasi	Kinerja Guru
Valid	N	53	53	53
	Percent	100.0%	100.0%	100.0%
Missing	N	0	0	0
	Percent	.0%	.0%	.0%
Total	N	53	53	53
	Percent	100.0%	100.0%	100.0%

## Olah Data SPSS (Lampiran 6 - Lanjutan)

### D. Hasil Uji Linieritas dan Regresi

**Correlations**

		KinerjaGuru	Kompetensi	Motivasi
Pearson Correlation	KinerjaGuru	1.000	.773	.836
	Kompetensi	.773	1.000	.776
	Motivasi	.836	.776	1.000
Sig. (1-tailed)	KinerjaGuru		.000	.000
	Kompetensi	.000		.000
	Motivasi	.000	.000	
N	KinerjaGuru	53	53	53
	Kompetensi	53	53	53
	Motivasi	53	53	53

**Model Summary<sup>b</sup>**

		Model
		1
R		.859 <sup>a</sup>
R Square		.738
Adjusted R Square		.727
Std. Error of the Estimate		7.71220
Change Statistics	R Square Change	.738
	F Change	70.362
	df1	2
	df2	50
	Sig. F Change	.000
Durbin-Watson		2.293

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

### Olah Data SPSS (Lampiran 6 - Lanjutan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8369.984	2	4184.992	70.362	.000 <sup>b</sup>
Residual	2973.902	50	59.478		
Total	11343.887	52			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

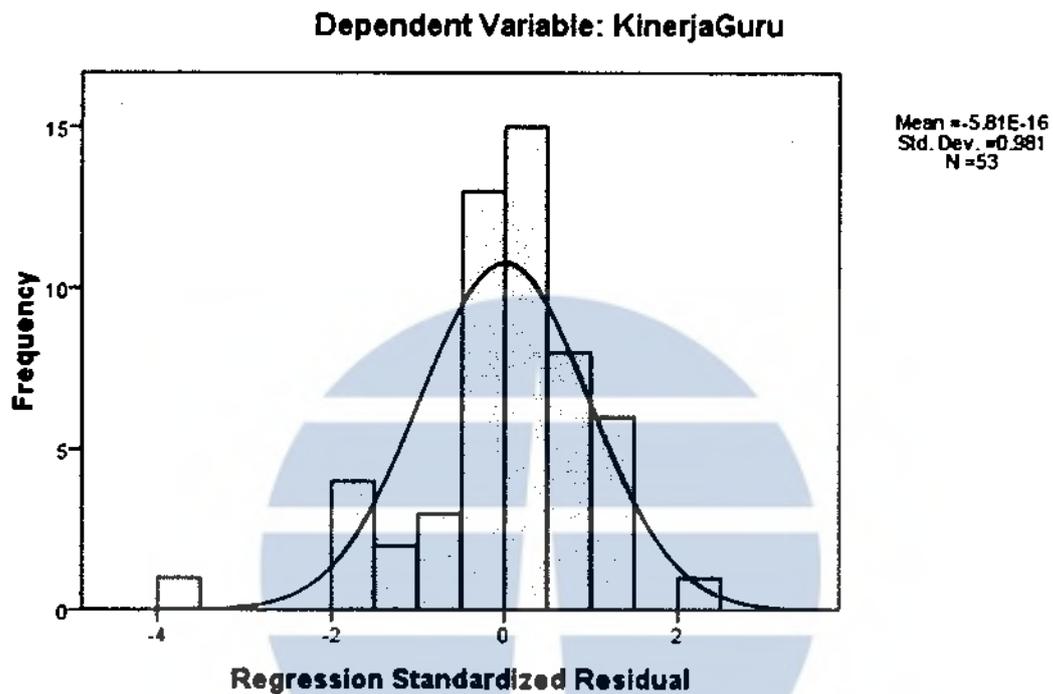
Coefficients<sup>a</sup>

		Model		
		1		
		(Constant)	Kompetensi	Motivasi
Unstandardized Coefficients	B	-1.194	.297	.729
	Std. Error	6.464	.110	.141
Standardized Coefficients	Beta		.312	.594
	T	-.185	2.716	5.177
Sig.		.854	.009	.000
Correlations	Zero-order		.773	.836
	Partial		.359	.591
	Part		.197	.375
Collinearity Statistics	Tolerance		.398	.398
	VIF		2.513	2.513

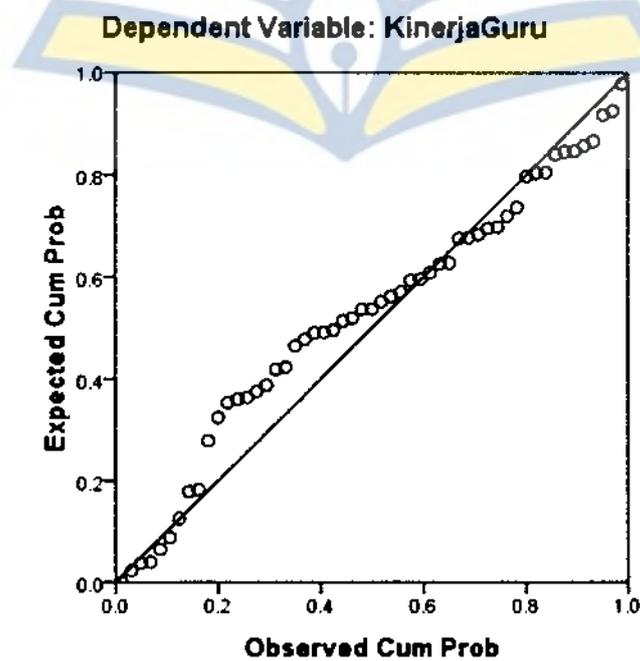
a. Dependent Variable: KinerjaGuru

## Olah Data SPSS (Lampiran 6 - Lanjutan)

## Histogram

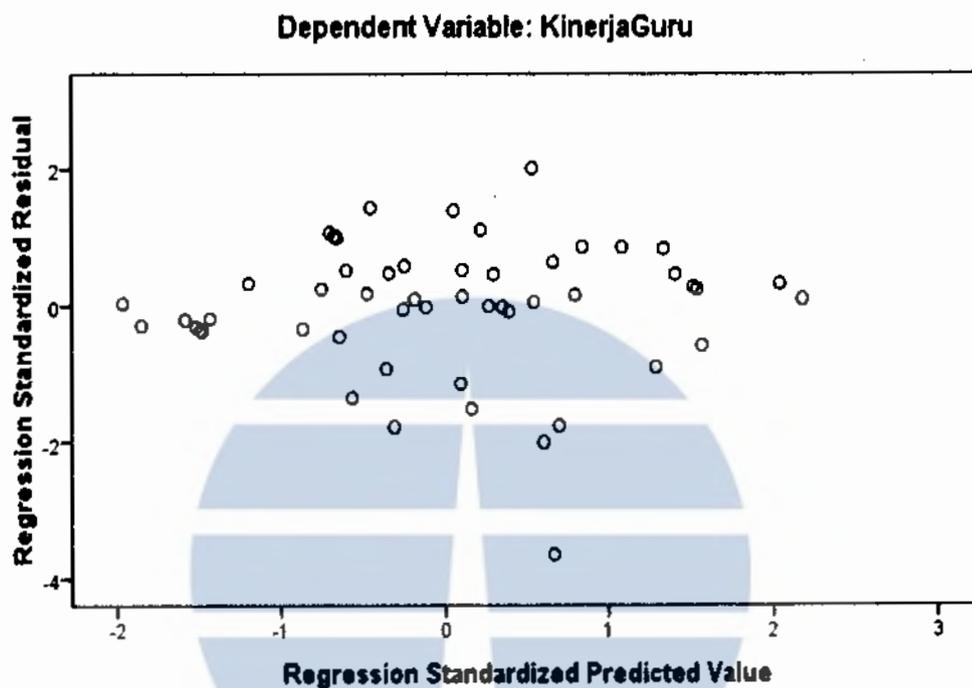


## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Olah Data SPSS (Lampiran 6 - Lanjutan)

#### Scatterplot



## Olah Data SPSS (Lampiran 6 - Lanjutan)

### E. Uji Indikator

#### 1. Uji Indikator Kompetensi

		KinerjaGuru	K.Pedagogik	K.Kepribadian	K.Profesional	K.Sosial
Pearson Correlation	KinerjaGuru	1.000	.729	.703	.632	.652
	K.Pedagogik	.729	1.000	.719	.584	.646
	K.Kepribadian	.703	.719	1.000	.760	.702
	K.Profesional	.632	.584	.760	1.000	.761
	K.Sosial	.652	.646	.702	.761	1.000
Sig. (1- tailed)	KinerjaGuru		.000	.000	.000	.000
	K.Pedagogik	.000		.000	.000	.000
	K.Kepribadian	.000	.000		.000	.000
	K.Profesional	.000	.000	.000		.000
	K.Sosial	.000	.000	.000	.000	
N	KinerjaGuru	53	53	53	53	53
	K.Pedagogik	53	53	53	53	53
	K.Kepribadian	53	53	53	53	53
	K.Profesional	53	53	53	53	53
	K.Sosial	53	53	53	53	53

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7041.785	4	1760.446	19.642	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4302.102	48	89.627		
	Total	11343.887	52			

a. Predictors: (Constant), K.Sosial, K.Pedagogik, K.Profesional, K.Kepribadian

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

## Olah Data SPSS (Lampiran 6 - Lanjutan)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.841	6.379		2.640	.011
K.Pedagogik	.396	.129	.411	3.075	.003
K.Kepribadian	.184	.138	.215	1.334	.189
K.Profesional	.089	.120	.117	.740	.463
K.Sosial	.117	.119	.147	.982	.331

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

## 2. Uji Indikator Motivasi

**Correlations**

		KinerjaGuru	Motif	Harapan	Insentif
Pearson Correlation	KinerjaGuru	1.000	.715	.800	.687
	Motif	.715	1.000	.696	.536
	Harapan	.800	.696	1.000	.705
	Insentif	.687	.536	.705	1.000
Sig. (1-tailed)	KinerjaGuru		.000	.000	.000
	Motif	.000		.000	.000
	Harapan	.000	.000		.000
	Insentif	.000	.000	.000	
N	KinerjaGuru	53	53	53	53
	Motif	53	53	53	53
	Harapan	53	53	53	53
	Insentif	53	53	53	53

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.713	.695	8.15434

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motif, Harapan

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

### Olah Data SPSS (Lampiran 6 - Lanjutan)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8085.714	3	2695.238	40.534	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3258.173	49	66.493		
	Total	11343.887	52			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motif, Harapan

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.275	7.050		-.181	.857
	Motif	.364	.135	.287	2.685	.010
	Harapan	.443	.127	.446	3.499	.001
	Insentif	.189	.093	.219	2.024	.048

a. Dependent Variable: KinerjaGuru



## Lampiran 7 Dokumentasi

### Foto Wawancara



### Foto Validasi Data



## Dokumentasi (Lampiran 7 lanjutan)

### Foto Validasi Data



### Foto Uji Coba Angket



## Dokumentasi (Lampiran 7 lanjutan)

### Foto Pengisian Angket

