



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL  
TERHADAP KINERJA GURU DI MAN BATU BARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk  
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Pada Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh:

**YUNI SAHDIAH**

**NIM : 0307161043**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2020**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL  
TERHADAP KINERJA GURU DI MAN BATU BARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh:

**YUNI SAHDIAH**  
**NIM : 030.71.61.043**

Menyetujui,

**Pembimbing I**

**Dr. Candra Wijaya, M.Pd**  
**NIP : 19740407 200701 1 037**

**Pembimbing II**

**Drs. M. Yasin MA**  
**NIP : 19560203 197903 1 001**

**Ketua Prodi**

**Dr. Abdilah, M.Pd**  
**NIP: 19680805 199703 1 002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**

Hal: Skripsi

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah

dan Keguruan UIN-SU Medan

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap Skripsi saudara :

Nama : Yuni Sahdiah

NIM : 0307161043

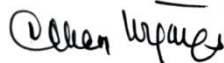
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru di MAN Batubara.

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

**Pembimbing I**



**Dr. Candra Wijaya, M.Pd**  
NIP: 19740407 200701 1 037

**Pembimbing II**



**Drs. M. Yasin MA**  
NIP. 19560203 197903 1 001

## ABSTRAK



**Nama** : Yuni Sahdiah  
**Nim** : 0307161043  
**Fakultas** : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
**Jurusan** : Manajemen Pendidikan Islam  
**Pembimbing I** : Dr. Candra Wijaya, M. Pd  
**Pembimbing II** : Drs. M. Yasin, MA  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru di MAN Batubara

---

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional, Kinerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN Batubara; 2) mengetahui pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru MAN Batubara; 3) mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN Batubara.

Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di MAN Batubara, Kecamatan Lima Puluh, Kabupaten Batubara. Populasi pada penelitian ini yaitu guru MAN Batubara. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 40 guru.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif secara signifikan dengan Kinerja guru dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 15,5 %. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel motivasi kerja sebesar 15,5 % dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Kompetensi profesional guru mempunyai pengaruh positif secara signifikan dengan Kinerja guru dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 43,5 %. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel Kompetensi profesional guru sebesar 43,5 % dapat diprediksi dalam meningkatkan Kinerja guru. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif secara signifikan secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 54,03 %. Hal ini bermakna bahwa 54,03 % dari variasi yang terjadi kinerja guru dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas penelitian.

Mengetahui,

Pembimbing Skripsi I

**Dr. Candra Wijaya, M.Pd**

**NIP : 19740407 200701 1 037**

## KATA PENGANTAR



*Alhamdulillahirobbil'alamin*, segala puji bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan kasih sayang-Nya kepada umat manusia. Shalawat dan salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, seluruh keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir masa.

Skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru di MAN BATU BARA”** skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Univeristas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat bimbingan, arahan, bantuan, motivasi, dan doa serta dukungan yang diberikan dengan ikhlas dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan bantuan moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd sebagai dosen pembimbing I dan Bapak Drs. M. Yasin, MA. Sebagai dosen pembimbing II.

Namun penulis menyadari, bahwa penulis adalah manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan. Sehingga penulis yakin, bahwa di dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan. Untuk itu, dengan segala

kerendahan hati, penulis memohon maaf sebesar-besarnya, dan tidak lupa juga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun, yang nantinya akan sangat membantu penulis dalam memperbaiki karya ini.

Akhirnya penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat dan memunculkan terobosan baru dalam dunia pendidikan dan dapat bermanfaat bagi semua pihak. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Manajemen Pendidikan Islam di lembaga pendidikan dan pembaca pada umumnya. *Aamiin Yaa Rabbal 'Alamiin.*

Medan, 22 Juli 2020



Yuni Sahdiah  
NIM: 0307161043

## UCAPAN TERIMAKASIH

Segala kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini tentu berkat adanya bimbingan, arahan, bantuan, motivasi, dan doa yang diberikan dengan ikhlas dari berbagai pihak. Penulis sampaikan dengan segala kerendahan hati dan kesadaran penuh ucapan terimakasih kepada:

1. Teristimewa untuk kedua orangtua saya, ayahanda Edi Sahputra dan ibunda Sarifah Aini. Dan paman saya Sarianto S.Ag. Juga salam sayang yang teramat untuk abang kandung saya, Budiman S.Pd, Adik kandung saya Ahmad Fauzan. Dan ibu saya Nilawati serta segenap sanak saudara yang membantu saya baik moril maupun materil, memberikan doa, dukungan, arahan yang tiada henti.
2. Bapak Prof. H. Saidurrahman, M. Ag., selaku Rektor UIN Sumatera Utara beserta para stafnya yang telah memberikan kontribusi pembangunan sarana dan prasarana serta program kampus selama penulis mengikuti perkuliahan.
3. Bapak Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara Medan, sekaligus sebagai Penasehat Akademik yang selalu memberikan motivasi kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan program perkuliahan sesuai dengan yang diharapkan.
5. Bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd sebagai Pembimbing I dan Bapak Drs. M. Yasin, MA sebagai pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu dosen serta staf pegawai yang telah membimbing saya menjalani pendidikan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.
7. Kepala Madrasah, dan para guru MAN Batubara yang telah memberikan waktu dan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian di madrasah tersebut.
8. Bapak Suriadi, Amd., dan bapak Syafrizal, S.Pd atas bantuan dan saran dalam proses penelitian skripsi ini berlangsung.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam stambuk 2016 terkhusus untuk MPI-4.
10. Seluruh sahabat Gapen Squad, yaitu Anggi Lutfiyana, Novia Fatma, Sarah Rahmadhani, Nur Hazizi, dan Ronda Marito Hasibuan.
11. Seluruh sahabat di kos Nabilah, yaitu Danisya Erika Putri, Anggi Lutfi Yana, kak Nisa Arfiyanti Sinaga, dik Sri Rahayu, dik Salsabila Amalia Sitepu, dan dik Nurhafifah Saragih, kak Desi Purwanti dan kak Kiki Amelia. Serta Ummi Ira Syahira dan Abi Indarwan.
12. Seluruh anggota kelompok KKN (Kuliah Kerja Nyata) 73 UINSU Desa Lidah Tanah, Perbaungan. Terkhusus sahabat kejora yaitu Niza Hunaidia, Ira Harianti, Siti Marjannah Nasution, Vivi Yanti, Dan Chairunnisa.
13. Terkhusus untuk kakak sekaligus sahabat yaitu Endah Pangestu SS. Terima kasih atas segala bantuan dan doanya.

Semoga Allah memberikan balasan yang berlipat atas bantuan yang diberikan yang diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangannya. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran



yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini memberikan manfaat kepada pembaca, bagi dunia pendidikan pada umumnya dan mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam pada khususnya.

Medan, 22 Juli 2020



Yuni Sahdiah  
NIM: 0307161043

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS.....</b>	<b>12</b>
A. Motivasi Kerja.....	12
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	12
2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru.....	17
3. Teori -Teori Motivasi Kerja.....	22
B. Kompetensi Profesional Guru.....	26
1. Kompetensi Guru.....	26
2. Guru Profesional.....	30
3. Kompetensi Profesional Guru.....	34
C. Kinerja Guru.....	37
1. Pengertian Kinerja Guru.....	37

2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	41
D. Kerangka Berfikir.....	52
E. Penelitian Yang Relevan .....	55
F. Pengajuan Hipotesis .....	57
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>58</b>
A. Lokasi Penelitian.....	58
B. Populasi dan Sampel .....	58
C. Defenisi Operasional .....	59
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	61
E. Teknik Pengumpulan Data .....	65
F. Teknik Analisis Data .....	65
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>74</b>
A. Deskripsi Data.....	74
1. Data Variabel Motivasi Kerja .....	74
2. Data Variabel Kompetensi Profesional.....	76
3. Data Variabel Kinerja Guru .....	77
B. Uji Persyaratan Analisis .....	79
1. Uji Normalitas .....	80
2. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi .....	81
C. Pengajuan Hipotesis .....	82
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	82
2. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru.....	84
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Secara bersama-sama dengan Kinerja Guru.....	86
D. Pembahasan Penelitian .....	88
E. Keterbatasan Penelitian .....	91
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>93</b>
A. Kesimpulan .....	93
B. Saran.....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>95</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>124</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....</b>	<b>54</b>
<b>Gambar 4.1 Histogram Motivasi Kerja .....</b>	<b>75</b>
<b>Gambar 4.2 Histogram Kompetensi Profesional .....</b>	<b>77</b>
<b>Gambar 4.3 Histogram Kinerja Guru .....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1 Skor Alternatif Jawaban .....</b>	<b>61</b>
<b>Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja .....</b>	<b>61</b>
<b>Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Profesional .....</b>	<b>62</b>
<b>Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru.....</b>	<b>63</b>
<b>Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja .....</b>	<b>74</b>
<b>Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Profesional .....</b>	<b>76</b>
<b>Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru .....</b>	<b>78</b>
<b>Tabel 4.4 Rangkuman Analisis Uji Normalitas dengan Galat Taksiran .....</b>	<b>80</b>
<b>Tabel 4.5 Rangkuman Anava Uji Linearitas Antara <math>X_1</math> dengan Y.....</b>	<b>81</b>
<b>Tabel 4.6 Rangkuman Anava Uji Linearitas Antara <math>X_2</math> dengan Y.....</b>	<b>82</b>
<b>Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana <math>X_1</math> dengan Y dan Uji Keberartiannya .....</b>	<b>83</b>
<b>Tabel 4.8 Rangkuman Anava Keberartian Regresi Y Atas <math>X_1</math> .....</b>	<b>83</b>
<b>Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana <math>X_2</math> dengan Y dan Uji Keberartiannya .....</b>	<b>84</b>
<b>Tabel 4.10 Rangkuman Anava Keberartian Regresi Y Atas <math>X_2</math> .....</b>	<b>85</b>
<b>Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Analisis Ganda dan Uji Keberartian Variabel <math>X_1</math> dan <math>X_2</math> dengan Y .....</b>	<b>86</b>
<b>Tabel 4.12 Rangkuman Anava Keberartian Regresi Y Atas <math>X_1</math> dan <math>X_2</math> .....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN 1 Intrumen Penelitian .....</b>	<b>99</b>
<b>LAMPIRAN 2 Data Penelitian.....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN 3 Uji Persyaratan Analisis .....</b>	<b>107</b>
<b>LAMPIRAN 4 Analisis Regresi Ganda.....</b>	<b>119</b>
<b>LAMPIRAN 5 Analisis Korelasi Parsial.....</b>	<b>121</b>
<b>LAMPIRAN 6 Surat Izin Penelitian .....</b>	<b>122</b>
<b>LAMPIRAN 7 Surat Balasan Penelitian.....</b>	<b>123</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah Swt, sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada didalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan.<sup>1</sup>

Pendidikan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan pendidikan seseorang akan mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih baik dari sebelumnya. Jadi pendidikan adalah bagian penting dalam kehidupan manusia, bahan untuk merencanakan masa depannya. Setiap guru sangat memerlukan pendidikan, bahkan dengan kualifikasi pendidikan tertentu, karena dengan pendidikan inilah guru dapat dilihat, diukur, dan direkayasa, apa yang akan disiapkannya dalam menghadapi berbagai persoalan dan tantangan tentang tugas keguruannya. Maka jelaslah bahwa

---

<sup>1</sup> Rahmat Hidayat, Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan:LPPPI, 2017) hlm, 32

pendidikan bermakna penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.<sup>2</sup>

Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan, baik pada jalur sekolah maupun luar sekolah, guru memegang posisi yang paling strategis. Guru merupakan sumber daya manusia yang karena komitmennya yang tinggi mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta Proses Belajar Mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Kompetensi profesional guru merupakan faktor penting bagi peningkatan kinerja guru.

Charles dalam Mulyasa dalam Irawati (2010) menyatakan bahwa *“Competency as rational performance which satisfactory meets the objective for a desired condition.”* Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Peran pendidik yang profesional sebagai bagian dari kinerja guru diperlukan sekali untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya.<sup>3</sup>

Guru sebagai sebuah profesi, hal ini tidak dapat ditawar lagi. Legalisasi pemerintah dengan Undang-Undang nomor 14 tahun 2005, mengisyaratkan bahwa kedudukan guru harus memiliki landasan hukum yang kuat. Dengan landasan tersebut, guru dapat melakukan berbagai aktivitas, berbagai pengembangan diri, dan boleh berkelompok untuk jenis pekerjaannya. Tentu

---

<sup>2</sup> Amini, *Profesi Keguruan*, (Medan: perdana Publishing, 2016) hlm, 115

<sup>3</sup> <https://jurnal.media.neliti.com/media/publications/193034-ID-pengaruh-kompetensi-profesional-dan-moti.pdf>, diakses pada tanggal 22/1/2020, Pukul 14.30 WIB



kegiatan ini didasarkan pada upaya yang jelas dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas tugas guru.

Bila guru telah diakui sebagai sebuah profesi, maka pekerjaan guru dituntut menjadi profesional. Eksklusifisme fungsi dan peran guru dalam kegiatan sehari-hari, menjadi guru yang memiliki nilai lebih dibanding dengan profesi lainnya. Sementara itu menurut Ryan dan Cooper ciri yang harus dipenuhi oleh seseorang profesional yaitu:<sup>4</sup>

(1) memiliki pelayanan yang unik, (2) memiliki keterampilan intelektual, (3) membutuhkan pelatihan yang panjang, (4) memiliki otonomi dan kewenangan membuat keputusan, (5) memiliki tanggung jawab personal atas tindakan dan keputusan yang dibuat, (6) mengutamakan pelaksanaan tugas dibandingkan imbalan uang, (7) memerintah diri sendiri dan bertanggung jawab atas tingkat pengetahuan yang dimiliki dan, (8) memiliki etika sebagai standar yang berlaku bagi anggota profesi.

Jabatan guru merupakan jabatan profesional, dan sebagai jabatan profesional, pemegangnya harus memenuhi kualifikasi tertentu. Kriteria jabatan profesional antara lain bahwa jabatan itu melibatkan kegiatan intelektual, mempunyai batang tubuh ilmu yang khusus, memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan, merupakan karir hidup dan keanggotaan yang permanen, menentukan baru perilakunya, mementingkan layanan, mempunyai organisasi profesi, dan mempunyai kode etik yang ditaati oleh anggotanya.<sup>5</sup>

Profesionalisme guru bukanlah barang jadi yang diperoleh atau mungkin didapatkan oleh seorang guru, akan tetapi satu keadaan dari sebuah proses. Untuk itu profesionalisme guru harus direncanakan, dibangun dan dikembangkan menjadi bagian yang menyatu dengan pembinaan guru secara kontiniu. Selama ini

---

<sup>4</sup> Amini, *Profesi Keguruan*, (Medan: perdana Publishing, 2016) hlm, 38

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm, 39

telah banyak upaya dilakukan untuk membangun profesionalisme guru, baik oleh guru itu sendiri maupun pemerintah yang memiliki kewenangan tersebut. Membangun, mengembangkan dan membina guru adalah tugas yang harus dilakukan bila guru ingin menjadi profesional. Profesionalisme guru dapat dibangun dengan tujuan menciptakan lingkungan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang kondusif bagi pekerjaan guru.

Lingkungan pengembangan guru sedikitnya mempunyai empat tujuan yakni menyelesaikan tugas personal yang mudah, menyelesaikan tugas pelajaran yang mudah, menyelesaikan tugas personal yang kompleks, dan menyelesaikan tugas pengajaran yang kompleks. Hal ini menunjukkan bahwa membangun profesionalisme guru adalah bersamaan memberikan pembinaan bagaimana guru menghadapi masalah, menyelesaikan masalah, dan kemudian menjadikan masalah adalah bagian dari tugas-tugas sehari-hari guru. Guru adalah pekerjaan profesi, oleh karenanya harus dilaksanakan secara profesional, walaupun ia sedang mengalami masalah yang tidak terkait dengan tugas mengajarnya. Profesionalisme guru tidak dapat dipisahkan dengan masalah kehidupan sehari-hari, baik dengan keluarga, dengan pekerjaan maupun dengan masyarakat, dan bahkan dengan pemerintah.

Guru yang profesional adalah guru yang mampu mengelola masalah menjadi bagian dari upaya meningkatkan kualitas guru sebagai sebuah pekerjaan. Kompetensi profesional adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Hal ini sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa: kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi

profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Guru yang memiliki kompetensi akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional.

Disisi lain, guru sebagai tenaga profesional memiliki motivasi kerja antara guru yang satu dengan yang lainnya. Padahal motivasi sangat diperlukan bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat meningkatkan keberhasilan proses pembelajaran. Menurut Sardiman A.M, motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melaksanakan sesuatu, dan bila tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Dalam pendidikan, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan gaya penggerak didalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar dapat tercapai.<sup>6</sup>

Sedangkan Mc Donald yang disadur oleh Oemar Hamalik mendefinisikan motivasi dengan perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Disisi lain Martinis Yamin menjelaskan bahwa terdapat tiga unsur yang saling terkait dalam motivasi yaitu: motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi, motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan-perasaan, motivasi ditandai dengan reaksi-

---

<sup>6</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 75

reaksi untuk mencapai tujuan. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru ialah faktor instrinsik. Faktor instrinsik merupakan faktor daya dorong yang timbul dalam diri masing-masing guru. Seorang guru bekerja didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Motivasi akan menjadi masalah apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam keadaan, maka persepsi guru mengenai kondisi lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam motivasi. Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan serta untuk lebih meningkatkan *performance* dan sikap positif. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dengan demikian motivasi tentunya dimiliki oleh setiap individu tak terkecuali seorang guru. Motivasi kerja guru yaitu suatu kekuatan potensial (dorongan internal maupun dorongan eksternal) yang menggerakkan (*to move*) perilaku seorang guru untuk berbuat atau bekerja terhadap sesuatu ataupun tujuan tertentu. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.<sup>7</sup>

Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan. Sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai, maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Guru mempunyai

---

<sup>7</sup> Rahmat Hidayat, Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan:LPPPI, 2017) hlm,157

peranan penting dalam pengembangan diri anak dengan memberikan berbagai macam pengetahuan dan keterampilan serta pembentukan kepribadian. Oleh karena itu, guru dituntut mempersiapkan berbagai kemampuan dalam melaksanakan pendidikan dan bimbingan kepada peserta didik dengan menolong mereka agar dapat mandiri mencapai kedewasaan. Kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam kegiatan pembelajaran diantaranya adalah kemampuan profesional yang meliputi penguasaan materi pembelajaran, strategi pembelajaran, penguasaan metode, penguasaan bimbingan dan penyuluhan serta penguasaan evaluasi pembelajaran.<sup>8</sup>

Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Pada dasarnya untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu diperlukan kinerja guru yang maksimal. Kinerja guru akan maksimal apabila guru yang memiliki penguasaan materi yang mendalam, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, komitem dalam tugasnya, mampu memanfaatkan media pembelajaran secara efektif yang akan membantu dalam kelancaran proses pembelajaran.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan

---

<sup>8</sup> <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/viewFile/4133/3818>, diakses pada tanggal 22/1/2020, Pukul 16.00 WIB.

dan bagaimana cara mengerjakannya.<sup>9</sup> Penot mengemukakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Singkatnya, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kerja atau hasil kerja. Selanjutnya pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.<sup>10</sup>

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, ditemukan beberapa masalah di lapangan antara lain adalah masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah sehingga menyebabkan kegiatan pembelajaran menjadi terganggu, masih banyak guru yang belum melaksanakan penelitian tindakan kelas menyebabkan guru kurang mengetahui kekurangan yang terjadi dalam proses pembelajaran untuk selanjutnya diadakan perbaikan, keterbatasan media pembelajaran dan penggunaan metode ceramah yang dominan membuat proses pembelajaran menjadi kurang variatif, masih ada guru kurang mengomunikasikan bahan pengajaran dengan baik, sehingga siswa sulit menerima dan memahami materi, menjelaskan materi terlalu cepat, dan masih ada guru yang mengajar tidak relevan dengan bidangnya.

---

<sup>9</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 7

<sup>10</sup> Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik efektif*, (Medan: Perdana Publishing, 2013) hlm, 195

Berdasarkan latar belakang masalah, terdapat keterkaitan antara motivasi kerja dan penguasaan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Atas dasar alasan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti masalah ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Batu Bara**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah sehingga menyebabkan kegiatan pembelajaran menjadi terganggu
2. Masih ada guru yang belum melaksanakan penelitian tindakan kelas menyebabkan guru kurang mengetahui kekurangan yang terjadi dalam proses pembelajaran untuk selanjutnya diadakan perbaikan,
3. Keterbatasan media pembelajaran dan penggunaan metode ceramah yang dominan membuat proses pembelajaran menjadi kurang variatif,
4. Masih ada guru kurang mengomunikasikan bahan pengajaran dengan baik, sehingga siswa sulit menerima dan memahami materi,
5. Menjelaskan materi terlalu cepat, dan masih ada guru yang mengajar hanya memberikan tugas setelah itu hanya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi,
6. Masih ada guru yang mengajar tidak relevan dengan bidangnya.

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor yang ada berpengaruh terhadap kinerja guru. Agar penelitian terfokus mengenai permasalahan serta cakupan penelitian tidak terlalu luas, peneliti membatasi masalah dengan memfokuskan pada faktor motivasi kerja dan kompetensi profesional.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas maka rumusan masalah dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN BATU BARA?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi professional terhadap kinerja guru MAN BATU BARA?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN BATU BARA?

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN Batubara.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi professional terhadap kinerja guru MAN Batubara.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN Batubara.



## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoretis:**

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.
- b. Memberikan bukti empiris kebenaran teori pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yang pada penelitian ini dikaitkan dengan motivasi kerja dan kompetensi professional.
- c. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen tenaga pendidik dan kependidikan terutama dalam rangka meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja tenaga pendidik.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Sekolah, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan bagi lembaga untuk lebih memperhatikan kinerja guru sebagai ujung tombak pendidikan demi kemajuan dunia pendidikan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.
- b. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai tenaga pelaksana pendidikan, dan dapat memberikan pemahaman untuk meningkatkan kualitas diri agar kinerjanya semakin baik.
- c. Dapat memberikan informasi bagi pihak terkait mengenai kinerja guru

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Motivasi Kerja

##### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata “*needs*” atau “*want*”. *Needs* adalah suatu potensi dari dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.<sup>11</sup>

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku.<sup>12</sup> John R. Schermerhorn dalam J Winardi mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (Organizational Behavior = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.<sup>13</sup> Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber

---

<sup>11</sup> Rahmat hidayat, Candra wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan: LPPPI, 2017) hlm, 158

<sup>12</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, 2009, hlm. 114

<sup>13</sup> J Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2011), hlm. 02.

dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).<sup>14</sup>

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).<sup>15</sup>

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. McCormic dalam Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.<sup>16</sup>

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jumuah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ  
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Purnamie Titisari, Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), hlm. 27.

<sup>15</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013). hlm. 837.

<sup>16</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm 94

<sup>17</sup> Departemen Agama RI, Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Tejemahnya, CV Diponegoro, Bandung, 2010, hlm.554

Menurut tafsir Al-Jalalain ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Diantaranya adalah Heller dalam Wibowo yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Dipekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dari mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behaviour*.

Menurut Miftah Toha dalam Syafaruddin dan Anzizhan, motivasi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), atau *inpuls*. Orang yang satu berbeda dengan yang lainnya selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja atau tergantung pada motivasinya. Adapun motivasi seseorang ini bergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan orang itu berperilaku, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan yang lain dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang tersebut.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Syafaruddin, Anzizhan, Psikologi Organisasi dan Manajemen, (Depok: Prenadamedia Group, 2017), hlm, 107

Dapat ditegaskan, bahwa jika motivasi seseorang tinggi maka dia akan bekerja keras dalam pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang yang tidak termotivasi tidak akan bekerja keras atau tidak giat dalam bekerja. Karena itu, seorang manajer efektif selalu memimpin atau mengrahkan melalui motivasi dengan menciptakan kondisi yang kondusif, sehingga orang-orang merasa secara konsisten diinspirasi untuk bekerja keras. Sejatinya, diakui banyak pakar bahwa kebutuhan-kebutuhan menyebabkan kecenderungan tersebut yang memengaruhi sikap dan perilaku. Para manajer selalu berusaha untuk membantu personelnnya merasa puas terhadap terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan penting melalui pekerjaannya dan mencoba mengurangi berbagai hambatan yang mungkin dapat menghambat kepuasan atas kebutuhannya.

Penjelasan Steers dalam Syafaruddin dan Anzizhan lebih lanjut, bahwa kerangka konsep diatas mengantarkan kepada pemahaman tentang perilaku kerja individu. Kekuatan yang menggerakkan individu manusia untuk melakukan sesuatu dalam cara tertentu dan mengarah kepada kekuatan lingkungan sehingga sering dapat dengan cepat bertindak dengan daya penggerak tersebut. Kemudian ada pula maksud dari orientasi sasaran atas setiap perilaku individu, perilaku tertentu diarahkan menuju sesuatu yang diinginkan. Adapun jawaban ketiga cara memandang motivasi adalah berisikan satu sistem orientasi, karena itu sejatinya ada kekuatan dalam diri individu. Karena itu, setiap orang mengarahkan lingkungan yang umpa baliknya adalah juga kepada kebutuhan individu dan yang lain untuk memperkuat intensitas dorongan mereka dalam bekerja.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm 108

Setiap orang berperilaku didasari oleh motivasi tertentu. Ada dorongan dalam jiwanya untuk memenuhi keinginan tertentu sehingga menampilkan perilaku. Menurut Maslow dalam Syafaruddin dan Anzizhan, kebutuhan merupakan titik awal dari motivasi. Kebutuhan adalah desakan psikologis untuk memenuhi sesuatu tegasnya, motivasi adalah kebutuhan akan sesuatu yang di manifestasikan dalam tindakan. Secara teknis, motivasi adalah pencurahan tenaga pada suatu arah tertentu untuk suatu tujuan spesifik.

Kebutuhan adalah kekurangan atau kurang sesuatu nilai yang ada dalam pengalaman seseorang pada suatu titik waktu tertentu. Kekurangan sesuatu mungkin bersifat fisiologis (makanan), psikologis (harga diri), atau sosiologis (kebutuhan interaksi sosial). Kebutuhan adalah kekuatan atau pendorong dari respons perilaku. Zainun dalam Syafaruddin dan Anzizhan menjelaskan istilah motivasi dikaitkan dengan kebutuhan (*needs*) atau insentif (*incentive*) suatu perangsang dalam proses pekerjaan. Kedua istilah ini seperti dua sisi mata uang logam yang sama, seperti hubungan konsep tujuan dengan alat untuk mencapai tujuan (*ends and means concepts*). Karena insentif dipandang sebagai alat untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhan para pekerja.<sup>20</sup>

Setidaknya menurut Weisinger dalam Syafaruddin dan Anzizhan ada empat sumber motivasi, yaitu:

- (1) Diri sendiri (pemikiran, stimulasi, perilaku sendiri, semua hal ini sudah merupakan konsep yang dikenal).
- (2) Teman, keluarga, rekan kerja, yang mendukung.
- (3) Mentor emosi (nyata atau fiktif).
- (4) Lingkungan kerja (udara, cahaya, suara, dan pesan-pesan dikantor anda).

---

<sup>20</sup> Syafaruddin, Anzizhan, *opcit*, hlm 111

Keempat sumber motivasi ini sangat penting bagi seseorang bagi perilaku kerjanya. Motivasi ini yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan dan menyelesaikan sebagaimana tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS Al-An'am 162-163:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ  
لَا شَرِيكَ لَهُ ۗ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ

*Artinya: Katakanlah, sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu baginya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah)*

Menurut tafsir Ibnu Katsir Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurus nya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

## **2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru**

Menurut Herzberg dalam Siagian dalam Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, mengungkapkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Rahmat hidayat, Candra wijaya, *Opcit*, hlm, 159

- a. Faktor Intrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:
- 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
  - 2) Kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
  - 3) Tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
  - 4) Pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
  - 5) Pencapaian (*achievement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:
- 1) Administrasi dan kebijakan perusahaan. Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
  - 2) Penyeliaan/pengawasan. Tingkat kewajaran pengawasan dirasakan yang oleh tenaga kerja.
  - 3) Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
  - 4) Hubungan antar pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.



- 5) Kondisi kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Apabila kedua faktor tersebut ada, dapat memberi tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidakpuasan. Seseorang (guru) bekerja didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam keadaan ini, maka persepsi guru mengenai kondisi lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam motivasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Adie Erar Yusuf yang meliputi:

a. Komunikasi

- 1) Penghargaan terhadap usaha yang telah dilaksanakan.
- 2) Pengetahuan tentang kegiatan organisasi.
- 3) Rasa percaya diri berhubungan dengan manajemen organisasi.

b. Potensial pertumbuhan

- 1) Kesempatan untuk berkembang, karir dan promosi
- 2) Dukungan untuk tumbuh dan berkembang: pelatihan, beasiswa untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan manajemen bagi karyawan yang dipromosikan

c. Kebijakan dalam mengakomodasi kebutuhan individu: jadwal, liburan dan cuti sakit serta pembiayaannya.

- 1) Keamanan pekerjaan
- 2) Loyalitas organisasi
- 3) Menghargai staf berdasarkan beragam dan latar belakang

- 4) Adil dan konsisten terhadap keputusan organisasi.
- 5) Gaji/upah yang cukup untuk kebutuhan hidup
- 6) Kondisi kerja yang kondusif

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penggerak dari motivasi kerja seorang (guru) terdiri dari faktor yang berasal dari dalam diri individu tersebut atau disebut instrinsil dan faktor yang berasal dari luar diri individu atau disebut juga faktor ekstrinsik. Berdasarkan pemaparan yang telah dikemukakan sebelumnya perihal motivasi kerja seseorang, diketahui bahwa motivasi itu bisa timbul dari adanya dorongan dari dalam dirinya sendiri (internal) ataupun adanya dorongan dari luar (eksternal) terhadap orang tersebut. Hamzah B.Uno menjelaskan dimensi internal dan dimensi eksternal sebagai berikut:<sup>22</sup>

a. Dimensi internal, meliputi:

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Tanggung jawab seorang guru sewaktu melaksanakan tugasnya merupakan suatu model pemeliharaan motivasi. Tanggung jawab ini pula yang menyebabkan seorang guru termotivasi untuk bekerja lebih baik.
- 2) Mengutamakan prestasi dari yang dikerjakan. Prestasi dapat dijadikan salah satu tolak ukur mengapa secara individu guru termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi untuk bekerja lebih baik.
- 3) Rasa aman dalam bekerja. Rasa aman dari menjadi korban teror psikologis (*bullying*) maupun ancaman lainnya didunia kerjanya, akan menyebabkan

---

<sup>22</sup> Rahmat hidayat, Candra wijaya, *Opcit*, hlm, 161

seseorang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Apabila seorang tidak korban ditempat kerja, maka guru tersebut akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan merasa nyaman dalam menjalankan tugas. Begitu pula dengan adanya program tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja, pensiunan, dan asuransi bagi guru akan mendorong perilaku mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

b. Dimensi motivasi eksternal, meliputi:

- 1) Intensif dala pekerjaan. Bahwa intensif yang adil dan kompetitif yang diberikan terhadap guru akan membangkitkan semangat motivasi kerja mereka dalam menyelesaikan tugasnya dan meningkatkan kinerja kerja mereka.
- 2) Kualitas kehidupan kerja. Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) menyediakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi guru meningkatkan keahlian-keahlian mereka. Karena itu, keberadaan Kualitas kehidupan Kerja disuatu sekolah dapat dikondisikan dengan optimal agar perilaku kerja guru optimal sehingga keahlian mereka meningkat.
- 3) Penghargaan. Bahwa dengan mmeberikan penghargaan atas prestasi kerja mereka merupakan salah satu aspek yang mendorong motivasi seorang guru bekerja lebih baik lagi.
- 4) Tujuan sekolah yang jelas. Tujuansekolah pun merupakan hal yang sangat dekat dengan iklan organisasi, dikarenakan apabila seorang guru berhasil mencapai tujuan sekolah dengan baik maka guru tersebut akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan timbulnya kepuasan kerja tersebut, akan menimbulkan semangat dan motivasi yang tinggi.

Berdasarkan dari beberapa uraian tersebut, secara implisit motivasi kerja guru tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja.
- b. Prestasi yang dicapainya.
- c. Pengembangan diri.
- d. Kemandirian dalam bertindak.

Keempat hal tersebut dapat dijadikan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Paling tidak jika keempat indikator tersebut ada pada diri guru maka guru tersebut terindikasi telah termotivasi dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai pendidik.

### **3. Teori-Teori Motivasi Kerja**

#### **a. Teori Kebutuhan**

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai dari rasa puasnya.<sup>23</sup>

Abraham Maslow dalam Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut.

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

---

<sup>23</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm 95.

- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup..
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Dalam studi motivasi lainnya. David Mc Clelland Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini.

- 1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- 2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafilias yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain

b. Teori *ERG (Existence, Relatedness, Growth)* dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- 1) *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- 2) *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- 3) *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Daftar kebutuhan dari Alderfer tidak selengkap kebutuhan menurut Abraham Maslow. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:<sup>24</sup>

- 1) Teori ERG kurang menekankan pada susunan hierarki. Pegawai dapat memuaskan lebih dari satu kebutuhan dalam waktu yang bersamaan. Kepuasan terhadap suatu kebutuhan yang lebih tinggi.
- 2) Perubahan orientasi merupakan kegagalan dari kebutuhan yang lebih tinggi dapat menunjukkan regresi dengan penambahan pada tingkat kebutuhan yang lebih rendah.

c. Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleksi

---

<sup>24</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Opcit*, hlm 98

dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran. Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James, Sigmund Freud, dan McDougall mengembangkan teori *insting* dan menjadikan *insting* sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksual. McDougall menyusun daftar *insting* yang berhubungan dengan semua tingkah laku: terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan dan membangun.

#### d. Teori *Drive*

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *reinforcement*. Ia berasumsi bahwa semua hadiah (*reward*) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan *drive* keseimbangan (*homeostatic drives*). Teori Hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara *drives* dan *habit strenght*. *Habit strenght* adalah hasil dari faktor-faktor *reinforcement* sebelumnya. *Drive* adalah jumlah keseluruhan ketidakseimbangan fisiologis atau (*physiological imbalance*) yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan

kebutuhan komoditas untuk kelangsungan hidup. Berdasarkan perumusan teori Hull tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya (*drive*) dan faktor kebiasaan (*habit*) pengalaman belajar sebelumnya.<sup>25</sup>

e. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya.

## **B. Kompetensi Profesional Guru**

### **1. Kompetensi Guru**

Kompetensi merupakan paduan antara pengetahuan, keterampilan dan penerapan pengetahuan serta keterampilan tersebut dalam melaksanakan tugas dilapangan kerja. Kompetensi tidak hanya mengukur satu spek saja, akan tetapi banyak aspek, sehigga semua hal yang dapat dilakukan oleh guru terkait dengan kegiatan pendidikan dan pembelajaran akan memberi nilai bagi guru. Jelas kompetensi sangat berhubungan dengan pekerjaan, kompetensi dapat dikembangka dibina dan diukur apabila pekerjaan dapat dilakukan. Tidak ada kompetensi bila tidak ada pekerjaan. Untuk itulah dalam beberapa pendapat pakar lain kompetensi selalu dihubungkan dengan pekerjaan, baik pada saat pekerjaan

---

<sup>25</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, Opcit, hlm 99



itu dilakukan atau setelah pekerjaan itu diselesaikan. Seperti halnya kompetensi dapat diartikan sebagai hasil standar dari pekerjaan atau perilaku standar dalam peran pekerjaan tertentu.

Hall dan Jones membagi kompetensi menjadi lima macam yakni;<sup>26</sup>

- a. Kompetensi kognitif yang mencakup pengetahuan, pemahaman dan perhatian
- b. Kompetensi afektif yang menyangkut nilai, sikap, minat, dan apresiasi
- c. Kompetensi penampilan yang menyangkut demonstrasi keterampilan fisik atau psikomotorik
- d. Kompetensi produk atau konsekuensi yang menyangkut keterampilan melakukan perubahan terhadap pihak lain, dan
- e. Kompetensi eksploratif atau ekspresif, menyangkut pemberian pengalaman yang mempunyai nilai kegunaan dimasa depan, sebagai hasil samping ang positif.

Dalam Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I, Pasal I ayat 10, Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sementara itu pada pasal 10 ayat 1 dijelaskan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksudkan adalah meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Dan pada tingkat yang lebih implementatif hal ini dikuatkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2005, tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Amini, *Profesi Keguruan*, (Medan: Perdana Publishing, 2016), hlm 86

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm 87

Keprofesionalan guru saat ini dapat diukur dengan beberapa kompetensi dan berbagai indikator yang melengkapinya, tanpa adanya kompetensi dan indikator indikator itu maka sulit untuk menentukan keprofesionalan guru. Kompetensi-kompetensi yang meliputi keprofesionalan guru (berdasarkan Undang-Undang No.14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen), dapat dilihat dari empat kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Keempat kompetensi ini memiliki indikator-indikator tertentu yang memberikan jaminan bahwa keempatnya dapat dilaksanakan dan terukur secara kuantitatif dan kualitatif, baik melalui pendidikan prajabatan, *in serving training*, diklat tertentu, dan lain sebagainya. Keempat kompetensi diatas, memiliki indikator-indikator, yaitu:<sup>28</sup>

- a. Kompetensi pedagogik: kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik, indikatornya:
  - 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
  - 2) Pemahaman terhadap peserta didik
  - 3) Pengembangan kurikulum/silabus
  - 4) Pemahaman terhadap peserta didik
  - 5) Perancangan pembelajaran
  - 6) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
  - 7) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
  - 8) Evaluasi proses dan hasil belajar, dan

---

<sup>28</sup> Amini, *Opcit*, hlm, 88

- 9) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi Kepribadian; pemilikan sifat-sifat kepribadian, indikatornya:
- 1) Berakhlak mulia
  - 2) Arif dan bijaksana
  - 3) Mantap
  - 4) Berwibawa
  - 5) Stabil
  - 6) Dewasa
  - 7) Jujur
  - 8) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat
  - 9) Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan
  - 10) Mau dan siap mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan
- c. Kompetensi profesional; kemampuan dalam menguasai pengetahuan bidang seni yang diampunya, indikatornya:
- 1) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampunya.
  - 2) Konsep-konsep dan metode keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
- d. Kompetensi sosial; indikatornya:
- 1) Berkomunikasi lisan, tulisan, dan/atau isyarat

- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua/wali peserta didik, bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku, dan
- 4) Menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Tentunya kompetensi dan indikator ini dapat dijadikan acuan oleh siapapun yang terkait dengan tugas guru, dengan manajemen guru, bahkan sampai pada penilaian guru. Yang pasti regulasi pemerintah tentang kinerja guru terus dibangun dan dikembangkan, untuk memberikan kontribusi terhadap upaya peningkatan pendidik, sekaligus kegiatan pendidikan secara keseluruhan.

## **2. Guru Profesional**

Guru sebagai sebuah profesi, hal ini tidak dapat ditawar lagi. Legalisasi pemerintah dengan Undang-Undang nomor 14 tahun 2005, mengisyaratkan bahwa kedudukan guru harus memiliki landasan hukum yang kuat. Dengan landasan tersebut, guru dapat melakukan berbagai aktivitas, berbagai pengembangan diri, dan boleh berkelompok untuk jenis pekerjaannya. Tentu kegiatan ini didasarkan pada upaya yang jelas dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas tugas guru. Bila guru telah diakui sebagai sebuah profesi, maka pekerjaan guru dituntut menjadi profesional. Eksklusifisme fungsi dan peran guru dalam kegiatan sehari-hari, menjadi guru yang memiliki nilai lebih dibanding dengan profesi lainnya.

Parkay dan Stanford, ciri-ciri profesionalisme adalah: (1) Monopoli pengetahuan dan pelayanan tertentu, (2) tingkat otonomi yang tinggi, (3)

membutuhkan masa pendidikan dan pelatihan yang lama, (4) memberikan pelayanan tertentu dan pengembangan kemampuan (intelektual) dalam memberikan pelayanan, (5) memerintah diri sendiri, (6) anggota organisasi bidang yang ditekuni, (7) memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tidak dimiliki umum, (8) menikmati tingkat kepercayaan masyarakat yang tinggi, (9) mempersembahkan tingkat prestise yang tinggi dibandingkan dengan imbalan uang.

Apakah profesi guru kita telah memiliki kesembilan hal diatas? Jawaban paling klise adalah ya sedang menuju kesana. Namun demikian dari regulasi yang diberikan pemerintha terhadap eksistensi guru, adalah telah menunjukkan bahwa fungsi dan peran guru terkait dengan tugasnya dalam kegiatan pendidikan memiliki arah yang jelas. Guru pada saat ini mempunyai organisasi profesi, semisal PGRI, IPTPI, ISMAPI, dan lain sebagainya. Kemitraan pemerintah dengan organisasi profesi ini memberikan media, atau instrumen untuk peningkatan kualitas pendidikan lewat guru.

Sementara itu menurut Ryan dan Cooper ciri yang harus dipenuhi oleh seseorang profesional yaitu:<sup>29</sup>

(1) memiliki pelayanan yang unik, (2) memiliki keterampilan intelektual, (3) membutuhkan pelatihan yang panjang, (4) memiliki otonomi dan kewenangan membuat keputusan, (5) memiliki tanggung jawab personal atas tindakan dan keputusan yang dibuat, (6) mengutamakan pelaksanaan tugas dibandingkan imbalan uang, (7) memerintah diri sendiri dan bertanggung jawab atas tingkat pengetahuan yang dimiliki dan, (8) memiliki etika sebagai standar yang berlaku bagi anggota profesi.

Hampir sama dengan Parkay, bahwa seorang dapat dikatakan profesional harus memiliki berbagai kriteria dan dengan kriteria tersebut ia memiliki komunitas yang mengikat dirinya dengan pekerjaannya. Jabatan guru merupakan jabatan profesioanl, dan sebagai jabatan profesional, pemegangnya harus memenuhi kualifikasi tertentu. Kriteria jabatan profesional antara lain bahwa

---

<sup>29</sup> Amini, *Opcit*, hlm, 38

jabatan itu melibatkan kegiatan intelektual, mempunyai batang tubuh ilmu yang khusus, memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan, merupakan karir hidup dan keanggotaan yang permanen, menentukan baru perilakunya, mementingkan layanan, mempunyai organisasi profesi, dan mempunyai kode etik yang ditaati oleh anggotanya.

Profesionalisme guru bukanlah barang jadi yang diperoleh atau mungkin didapatkan oleh seorang guru, akan tetapi satu keadaan dari sebuah proses. Untuk itu profesionalisme guru harus direncanakan, dibangun dan dikembangkan menjadi bagian yang menyatu dengan pembinaan guru secara kontiniu. Selama ini telah banyak upaya dilakukan untuk membangun profesionalisme guru, baik oleh guru itu sendiri maupun pemerintah yang memiliki kewenangan tersebut.

Membangun, mengembangkan dan membina guru adalah tugas yang harus dilakukan bila guru ingin menjadi profesional. Profesionalisme guru dapat dibangun dengan tujuan menciptakan lingkungan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang kondusif bagi pekerjaan guru. Lingkungan pengembangan guru sedikitnya mempunyai empat tujuan yakni menyelesaikan tugas personal yang mudah, menyelesaikan tugas pelajaran yang mudah, menyelesaikan tugas personal yang kompleks, dan menyelesaikan tugas pengajaran yang kompleks. Hal ini menunjukkan bahwa membangun profesionalisme guru adalah bersamaan memberikan pembinaan bagaimana guru menghadapi masalah, menyelesaikan masalah, dan kemudian menjadikan masalah adalah bagian dari tugas-tugas seharian guru.

Ketika guru menjadi sebuah profesi tentu banyak konsekuensi yang harus dihadapi. Dalam perspektif manajemen kerja, maka profesionalisme harus disandarkan pada tingkat kepuasan kerja, bahkan kepuasan pelanggan. Untuk itu berbagai standar atau ukuran-ukuran kepuasan banyak ditetapkan yang didukung oleh berkembangnya ilmu ekonomi kuantitatif. Begitu juga halnya dengan peningkatan kemampuan si empunya profesi, ia tidak dapat lengah dari standar yang ditetapkan. Bahkan kadang kala seorang profesional terbelenggu dengan ukuran yang ia rumuskan sendiri.<sup>30</sup>

Dalam hal ini Ryan dan Cooper menjelaskan bahwa profesionalisme itu (1) menekankan pelayanan diatas keuntungan pribadi, (2) memiliki standar penerimaan yang tinggi, (3) menekankan peningkatan profesionalisme dan pertumbuhan diri yang terus menerus bagi setiap anggotanya, (4) dipertimbangkan sebagai pekerjaan seumur hidup. Tampak bahwa profesionalisme itu sesuatu nilai yang mengikat orang dengan pekerjaannya bahkan sampai akhir hayatnya.

Sementara itu menurut Imam Chourmain, profesionalisme yaitu:

(1) melayani masyarakat sebagai jabatan karir sepanjang hayat, (2) berbasis ilmu dan keterampilan tertentu, (3) berbasis hasil penelitian penerapan teori dan praktek, (4) memerlukan adanya pendidikan dan pelatihan yang mendalam, (5) pengendalian disiplin dengan sejumlah pesyarikatan, (6) kemandirian dalam pengambilan keputusan keputusan, (7) menerima dan memikul tanggung jawab, (8) memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, (9) ada sistem dan prosedur kerja yang jelas, (10) ada asosiasi profesi, (11) ada sistem kode etik, (12) kepercayaan dan ketergantungan kepada diri sendiri, (13) ada status sosial tertentu yang jelas dan transparan.

Semakin jelas, bahwa profesionalisme ada yang sedang terjadi pada diri seorang, ada ada yang akan menjadi impiannya, dan ada pula yang yang telah direncanakannya sejak dulu. Salah satunya seorang guru yang profesional adalah

---

<sup>30</sup> Amini, *Opcit*, hlm, 40

terus menerus mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, sehingga pengetahuan dan wawasannya tidak tertinggal dari dunia kependidikan secara keseluruhan. Suhertian menjelaskan bahwa: profesi pada hakikatnya adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka (to profesi artinya menyatakan), yang menyatakan bahwa seseorang mengabdikan dirinya pada suatu jabatan atau pelayanan karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu,. Sementara pada kesempatan lain, terkait dengan tugas-tugas sehari-hari guru, maka profesionalisme menurut Amiruddin bahwa masalah pribadi guru sebaiknya jangan sampai mempengaruhi kinerja kependidikannya disekolah. Guru adalah pekerjaan profesi, oleh karenanya harus dilaksanakan secara profesional, walaupun ia sedang mengalami masalah yang tidak terkait dengan tugas mengajarnya.

Dari beberapa uraian pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa; profesionalisme guru tidak dapat dipisahkan dengan masalah kehidupan sehari-hari, baik dengan keluarga, dengan pekerjaan maupun dengan masyarakat, dan bahkan dengan pemerintah. Guru yang profesional adalah guru yang mampu mengelola masalah menjadi bagian dari upaya meningkatkan kualitas guru sebagai sebuah pekerjaan.<sup>31</sup>

### **3. Kompetensi Profesional Guru**

Guru adalah faktor terpenting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Meningkatkan kualitas guru tidak hanya meningkatkan kesejahteraannya, tetapi profesionalitasnya. UU No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1: “Menyatakan guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar,

---

<sup>31</sup> Amini, *Opcit*, hlm 41



membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai guru profesional guru harus memiliki potensi keguruan yang cukup. Kompetensi guru tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.<sup>32</sup>

Menurut Uno, kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar dengan berhasil.<sup>33</sup> Sedangkan menurut Tilaar kompetensi profesional yang perlu dimiliki oleh setiap guru antara lain: kemampuan untuk mengembangkan kepribadian pribadi peserta didik, khususnya kemampuan intelektualnya, serta membawa peserta didik menjadi anggota masyarakat Indonesia yang bersatu berdasarkan Pancasila.<sup>34</sup>

Berdasarkan pendapat di atas memberikan petunjuk kepada kita bahwa seorang guru profesional adalah mereka yang menguasai falsafah pendidikan nasional, pengetahuan yang luas khususnya bahan pelajaran yang akan diberikan kepada siswa, memiliki kemampuan menyusun program pembelajaran dan melaksanakannya. Selain itu guru profesional dapat mengadakan penilaian dalam proses pembelajaran, melakukan bimbingan kepada siswa untuk mencapai tujuan

---

<sup>32</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Professional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm, 39

<sup>33</sup> Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm, 18

<sup>34</sup> H. A. R. Tilaar., *Membenahi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm,

program pembelajaran, selain itu juga sebagai administrator, dan sebagai komunikator.

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap sub kompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:(1) menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. (2) menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.<sup>35</sup>

Oleh karena itu, secara utuh sosok kompetensi guru meliputi (a) pengenalan peserta didik secara mendalam; (2) penguasaan bidang studi baik disiplin ilmu (*disciplinary content*) maupun bahan ajar dalam kurikulum sekolah (c) penyelenggaraan pembelajaran yang ,ensisik yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses, dan hasil belajar, serta tindak lanjut untuk perbaikan dan pengayaan dan (d) pengembangan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan. Guru yang memiliki kompetensi akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional.

---

<sup>35</sup> Amini, *Opcit*, hlm, 151

Profesional dalam Islam khususnya dibidang pendidikan, seseorang harus benar-benar mempunyai kualitas keilmuan kependidikan dan kenginan yang memadai guna menunjang tugas jabatan profesinya, serta tidak semua orang bisa melakukan tugas dengan baik. Apabila tugas tersebut dilimpahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tidak akan berhasil bahkan akan mengalami kegagalan, sebagaimana sabda nabi Muhammad SAW:

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه و سلم

إذا ضيقت الأمانة فانتظر الساعة قال كيف إضاعتها يا رسول

الله ؟ قال إذا سند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة (البخاري)

Artinya: *"Dari Abu Hurairah Radiallahuanhu Rasulullah SAW, bersabda: apabila amanah telah dicabut maka tunggulah kehancuran (kiamat), Abu Hurairah bertanya bagaimana dicabutnya amanah ya Rasulullah? Nabi menjawab: apabila sesuatu telah diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancuran.*

## C. Kinerja Guru

### 1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Hamzah B. Uno guru merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan.<sup>36</sup> Menurut Jamal Ma'mur Asmani guru adalah, figur teladan yang diikuti anak didik dan menjadi cermin masyarakat.<sup>37</sup>

Sardiman dalam bukunya *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* mengatakan bahwa guru adalah, salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar

<sup>36</sup> H. Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*,(Jakarta:GP Press, , 2010). Hlm 24

<sup>37</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*, (Power Book, 2009), hlm 125

mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan serta secara efektif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>38</sup>

Sedangkan Sulistiyani dan Rosida menyatakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan, yang dapat di nilai dari hasil kerjanya.<sup>39</sup> Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. “Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.<sup>40</sup>

Yang dimaksud dengan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran. Tujuan, misi dan visi lembaga yang terulang dalam rencana strategis

---

<sup>38</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Opcit*, hlm, 67

<sup>39</sup> Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep, Teori dan pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2003), hlm. 32

<sup>40</sup> Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 47

suatu organisasi<sup>41</sup>. Wahjosumidjo mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.<sup>42</sup>

Berdasarkan pengertian tentang kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seorang guru dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan di evaluasi oleh pimpinan lembaga pendidikan terutama kepala madrasah. Kinerja memiliki dimensi–dimensi yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, sehingga dalam proses penilaian kinerja/ evaluasi kerja (Performance Appraisal) merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodic yang ditentukan oleh organisasi. Ivan cevich dalam Surya Darma mengatakan, evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain:

- a. Pengembangan, untuk menentukan pegawai yang perlu ditraining, dan membantu hasil traning.
- b. Pemberian Reward, untuk memproses penentuan kenaikan gaji, insentif danpromosi.
- c. Motivasi, untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggungjawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
- d. Perencanaan SDM, bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.

---

<sup>41</sup> Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), hlm 30.

<sup>42</sup> Wahjusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tunjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm 40

- e. Kompensasi, dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah, dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
- f. Komunikasi, merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.

Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat at-Taubah 105 dijelaskan :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*

Guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor itu adalah dorongan untuk bekerja, bertanggungjawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala madrasah, hubungan interpersonal dengan sesamaguru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing, serta layanan perpustakaan.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 227

Orang yang memiliki kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah demikian pula halnya apabila orang yang sebenarnya memiliki motivasi yang tinggi, tetapi kemampuan dasar yang rendah, maka kinerjanya pun rendah pula. Seorang dengan kinerja tinggi di samping memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Konsep penting dari teori di atas adalah bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru atau motivasinya dalam bekerja.<sup>44</sup> Guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam pendidikan. Keberhasilan pembelajaran dan kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh pendidik, karena itulah perhatian terhadap guru mesti diutamakan bila ingin meningkatkan hasil pendidikan.

Ukuran keberhasilan guru, secara sederhana, ialah apabila peserta didik bertambah gairah belajar; bila hasil belajar peserta didik meningkat; bila disiplin madrasah membaik; bila hubungan antara guru, orang tua dan masyarakat menjadi mesra. Pada dasarnya yang diharapkan dari guru ialah agar guru sendiri berkembang sebagai wujud atau personifikasi dari sejumlah karakteristik yang menggambarkan sikap dan perilaku kependidikan.<sup>45</sup>

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm, 48

<sup>45</sup> Depag, *Wawasan Tugas Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam, 2005), hlm. 12.

<sup>46</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Opcit*, hlm 67

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sikap mental yang siap yang siap secara psikofisik terbentuk karena karena pegawai mempunyai “MODAL” dan “KREATIF”. Modal merupakan singkatan dari M = mengolah, O = Otak, D = Dengan, A = Aktif, L = Lincah, sedangkan Kreatif singkatan dari K= Keinginan Maju, R= Rasa ingin tahu tinggi, E= Energik, A= Analisis sistematis, T= Terbuka dari kekurangan, I= Inisiatif tinggi, dan P= pikiran luas. Dengan demikian, pegawai tersebut mampu mengolah otak



dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, energik, analisis sistematis, T= Terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran harus terarah.

David C. McClelland berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan dan tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu *pertama*, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, *kedua*, berani mengambil resiko, *ketiga*, memiliki tujuan yang realistis, *keempat*, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, *kelima*, memanfaatkan umpan balik, (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, *keenam*, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Opcit*, hlm 68

Kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada dunia pendidikan. Sebagai ujung tombak keberhasilan pendidika, guru memiliki peran penting dalam dunia pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya, guru juga dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang membawa dampak pada kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru ialah:<sup>48</sup>

**a. Kepribadian Dan Dedikasi**

Kepribadian guru yang baik akan menjadi awal sebuah kesuksesan menjadi guru idola bagi anak didiknya, terlebih bagi guru anak usia dini. Segala apa yang terpancar dari guru idolanya, maka akan menjadi kenangan manis buatnya, dan selalu ditiru dalam kesehariannya.

Zakiah Drajat bahwa kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sukar dilihat dan diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan, misalnya dalam tindakannya, ucapan, caranya bergaul, berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah baik yang ringan maupun yang berat. lebih lanjut Zakiah Drajat mengemukakan, faktor terpenting dari seorang guru adalah kepribadiannya. Kepribadian inilah akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan jadi penghancur atau perusak bagi masa depan anak didik. Terutama bagi anak didik yang masih kecil, dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa.

Adapun aspek kepribadian menurut Kloges adalah

---

<sup>48</sup> Wiwik puspitasari, Magnet Cinta Sang Guru, (Surabaya: Cipta Media Edukasi, 2017), hlm,13

- 1) Materi atau bahan, yaitu semua kemampuan (daya) pembawaan beserta talenta-talennya (keistimewaan-keistimewaannya)
- 2) Struktur, yaitu sifat-sifat bentuknya atau sifat-sifat normalnya.
- 3) Kualitas atau sifat, yaitu sistem dorongan-dorongan.

Aspek-aspek tersebut diatas merupakan potensi yang mutlak diperlukan agar guru mampu memberikan dedikasi terbaiknya pada tugas yang diembannya. Kepribadian dan dedikasi yang tinggi juga menjadikan guru mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam suatu organisasi.

#### **b. Pengembangan Profesi**

Seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan Teknologi profesi guuru semakin menjadi perhatian terutama akan kesiapan guru agar tidak tertinggal. Disamping itu, guru juga dituntut dalam mempertanggungjawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi tersebut. Tidaklah berlebihan jika Pidarta dalam Saondi dan Suherman mengemukakan ciri-ciri profesi sebagai berikut:

- 1) Pilih jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang yang bersangkutan.
- 2) Telah memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus yang bersifat dinamis dan berkembang terus.
- 3) Ilmu pengetahuab dan keterampilan khusus disebut diatas diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di Perguruan Tinggi.
- 4) Punya otonomi dalam bertindak melayani klien.

- 5) Mengabdikan kepada masyarakat atau berorientasi pada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan finansial
- 6) Tidak mengadvertensikan keinginannya untuk mendapatkan klien.
- 7) Menjadi anggota profesi
- 8) Organisasi profesi tersebut menentukan persyaratan penerimaan para anggota, membina profesi anggota mengawasi perilaku anggota, memberikan sanksi dan memperjuangkan kesejahteraan anggota.

### **c. Kemampuan Mengajar**

Untuk memberikan yang terbaik kepada anak didiknya disetiap pertemuan, guru harus punya kemampuan mengajar yang baik. Menurut Cooper guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pembelajaran, menyajikan bahan pelajaran memberikan pertanyaan kepada anak didik, mengamati kelas dan mengevaluasi hasil belajar. Guru yang kompeten dibidangnya, tentu akan sangat mudah menghasilkan anak didik yang luar biasa. Dan kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran, bukan apa yang harus dipelajari. Guru harus mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka kedalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya.

Kompetensi menurut Uzer usman ada dua jenis yaitu<sup>49</sup>

- 1) Kompetensi kepribadian meliputi: mengembangkan kepribadian, berinteraksi dan berkomunikasi, melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan administrasi, melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

---

<sup>49</sup> Wiwik Puspitasari, *Opcit*, hlm, 17

- 2) Kompetensi profesional, antara lain menguasai landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran dan menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa, kemampuan mengajar guru sesuai tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai.

#### **d. Komunikasi**

Komunikasi menjadi modal utama bagi manusia untuk berinteraksi. Komunikasi adalah aktivitas dasar manusia. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada manusia yang luput dari kegiatan komunikasi. Tak terkecuali guru. Untuk menjadi guru yang sangat dicintai anak didik, modal utamanya adalah guru tersebut mahir dalam berkomunikasi. Misal, seorang anak didik berusia 4 tahun, belum mampu bertanya dengan baik saat proses belajar berlangsung. Jika guru hanya mendiarkannya dan tidak mengajaknya berbicara dengan gaya bahasa yang dimengerti anak, kemudian memberi rangsangan agar berani bertanya, sudah pasti, anak kesulitan mengikuti kegiatan berikutnya. Maka Kohler dalam Saondi, Suherman mengatakan bahwa, komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.

Terbinanya hubungan komunikasi antara guru dan kepala sekolah, guru orang dan guru dengan teman sejawatnya, guru dengan anak didiknya, memungkinkan guru untuk menjadi kreatif, dan kreatifitasnya berkembang seiring dengandengan perjalanan kariri yang ia alami.

#### e. Hubungan Dengan Masyarakat

Guru adalah bagian dari masyarakat sekolah. Sekolah yang baik adalah sekolah yang selalu membawa manfaat bagi masyarakat sekitarnya. Menurut Pidarta dalam Saondi dan suherman suatu sekolah tidak dibenarkan mengisolasi diri dari masyarakat. Seperti halnya sekolah yang baik, maka masyarakat mempunyai harapan besar untuk bisa menyampaikan aspirasinya pada sekolah dimana putera putri mereka belajar. Sebagai sistem terbuka, sekolah tidak boleh mengisolasi diri hingga akan mengalami kemunduran yang fatal.

Kemampuan guru membawa diri ditengah masyarakat, dapat memengaruhi penilaian masyarakat terhadap guru. Guru harus bersikap komunikatif pada masyarakat, sebab jika ia melanggar norma-norma yang berlaku ditengah masyarakat, maka cap kurang baik pada guru akan muncul. Pudarnya citra baik guru dimasyarakat perlu diperbaiki oleh sekolah dengan menegakkan wibawa guru. Menegakkan wibawa guru dan memberikan pencerahan pada masyarakat.

#### f. Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat perlu untuk menjadi guru yang dicintai muridnya. Bahkan dari keteladanan berdisiplin, guru tidak harus mengatakan berulang-ulang pada siswanya. Disiplin adalah tindakan nyata seorang guru yang menjadi magnet berbuat baik pada anak didik. Good's dalam *Dictonari Of Education* mengartikan disiplin sebagai berikut.<sup>50</sup>

- 1) Proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna kinerja guru kearah yang lebih maksud atau mencapai tindakan yang lebih sangkil.

---

<sup>50</sup> Wiwik Puspitasari, *Opcit*, hlm, 19

- 2) Mencari tindakan terpilih dengan ulet, aktif, dan diarahkan sendiri sekalipun menghadapi rintangan.
- 3) Pengendalian perilaku secara langsung ataupun otoriter dengan hukuman atau hadiah.
- 4) Pengekangan, dorongan dengan cara yang tidak nyaman dan bahkan menyakitkan.

Perilaku disiplin dan kinerja guru sangat erat kaitannya. Dengan menunjukkan disiplin yang baik, guru dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan yang lebih baik,

#### **g. Kesejahteraan**

Guru akan meningkat kesejahteraannya jika ia memiliki kinerja baik. Demikian sebaliknya, faktor kesejahteraan berpengaruh pada kinerja. Seperti diungkapkan Mulyasa menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.

Maka dengan perhatian pemerintah saat ini, kinerja kerja guru diharapkan meningkat. Guru diharapkan tidak lagi melakukan pekerjaan sambilan lainnya. Karena dikhawatirkan akan mengganggu performa guru saat tampil dihadapan anak didiknya. Guru yang sudah lelah berdagang setelah mengajar, misalnya, akan kehabisan waktu untuk mempersiapkan administrasi pembelajaran yang harus dipenuhi untuk esok hari. Profesionalisme guru juga dapat dilihat pemerintah dengan cara memberikan gaji yang pantas serta berkeadilan, dengan begitu tidak ada lagi guru yang mencari tambahan diluar jam mengajar.

## **h. Iklim Kerja**

Untuk mengharapkan seorang guru mampu meningkatkan kinerjanya, maka iklim kerja juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan. Karena iklim kerja dan kinerja sangat erat kaitannya. Litwin dan Stinger mengemukakan bahwa iklim memengaruhi kinerja guru. Iklim sebagai pengaruh subjektif dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan penting lainnya, menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut.

Hubungan baik yang tercipta dari interaksi yang terjadi di lingkungan sekolah antara guru, kepala sekolah, petugas tata usaha, petugas kebersihan, dan anak didik, menguatkan keinginan guru untuk memberikan kinerja terbaiknya pada saat bertugas.<sup>51</sup>

### **3. Indikator Kinerja Guru**

Seorang guru akan tampak bahwa ia menjadi pendidik profesional ketika melaksanakan tugas, fungsi dan peran pentingnya untuk mempersiapkan generasi muda masa depan bangsa. Tentu dalam peran tersebut seorang guru harus memiliki pengetahuan, keterampilan, wawasan, sikap yang mumpuni, karena pada pekerjaannya ditempatkan harapan satu bangsa demi masa depan yang lebih baik.

Pada proses pekerjaan seorang guru, terdapat ukuran-ukuran yang mengarah pada diberlakukannya aturan untuk mengikat pekerjaan dengan guru. Sebenarnya pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, namun demikian sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan

---

<sup>51</sup> Wiwik Puspitasari, *Opcit*, hlm, 21



martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang berkualitas. Selain hal tersebut penilaian kinerja guru juga untuk menunjukkan secara tepat tentang kegiatan guru didalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya dalam menjalankan tugas. Untuk itulah diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional dalam kegiatan pendidikan.<sup>52</sup>

Sementara itu bila dilihat dari hasil penilaian kinerja guru dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Hasil penilaian kinerja guru juga merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jika semua ini dapat dilaksanakan dengan baik dan obyektif, maka cita-cita pemerintah untuk menghasilkan “insan yang cerdas komprehensif dan berdaya saing tinggi” lebih cepat direalisasikan.

Kinerja dapat diartikan sebagai hal yang terikat dan terkait antara guru dengan pekerjaannya. Dalam hal ini Mulyasa menjelaskan bahwa: kinerja akan bergantung pada perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk itulah maka sebuah sekolah akan berhasil dengan baik bila didukung oleh guru-guru yang baik, yakni dari perencanaan pengadaan guru, pengelolaan tugas guru,

---

<sup>52</sup> Amini, *Opcit*, hlm, 79

sampai pada pengembangan karir guru, dan diakhiri pula dengan evaluasi terhadap tugas guru.<sup>53</sup>

Namun demikian ada hal penting yang harus dicatat, adalah bahwa tidak mungkin dapat menggembirakan semua orang. Jangan menganggap bahwa kinerja yang tinggi, sudah pasti menunjukkan kepuasan guru, demikian pula sebaliknya kinerja yang rendah belum tentu menunjukkan bahwa guru tidak senang.

#### **D. Kerangka Fikir**

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil kerja guru yang dikaitkan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Tugas guru dalam kegiatan pembelajaran meliputi proses merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai pembelajaran. Pada tahap merencanakan, terlihat dari hasil guru dalam menentukan tujuan pembelajaran sampai dengan merancang teknik penilaian yang semua itu tercantum dalam RPP. Tahap melaksanakan, terlihat dari bagaimana guru melakukan persiapan pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber belajar. Tahap penilaian pembelajaran terlihat dari hasil guru melaksanakan penilaian hasil belajar maupun penilaian terhadap kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan.

Pada dasarnya kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun faktor yang sangat berpengaruh ialah faktor internal. Faktor internal diantaranya terdiri dari unsur kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, dan iklim kerja. Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja guru akan difokuskan pada komponen motivasi dan kemampuan (kompetensi). Sehingga

---

<sup>53</sup> Amini, *Opcit*, hlm, 79

kinerja guru akan semakin baik jika memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan kemampuan yang memadai.

Usaha guru untuk melakukan sesuatu didorong oleh kondisi psikologis yang disebut motivasi. Motivasi kerja guru yaitu suatu kekuatan potensial (dorongan internal maupun dorongan eksternal) yang menggerakkan (*to move*) perilaku seorang guru untuk berbuat atau bekerja terhadap sesuatu ataupun tujuan tertentu. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Jika motivasi seseorang tinggi maka dia akan bekerja keras dalam pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang yang tidak termotivasi tidak akan bekerja keras atau tidak giat dalam bekerja. Indikator motivasi kerja dalam penelitian dilihat dari prestasi kerja, semangat kerja, hubungan dengan teman sejawat lingkungan kerja.

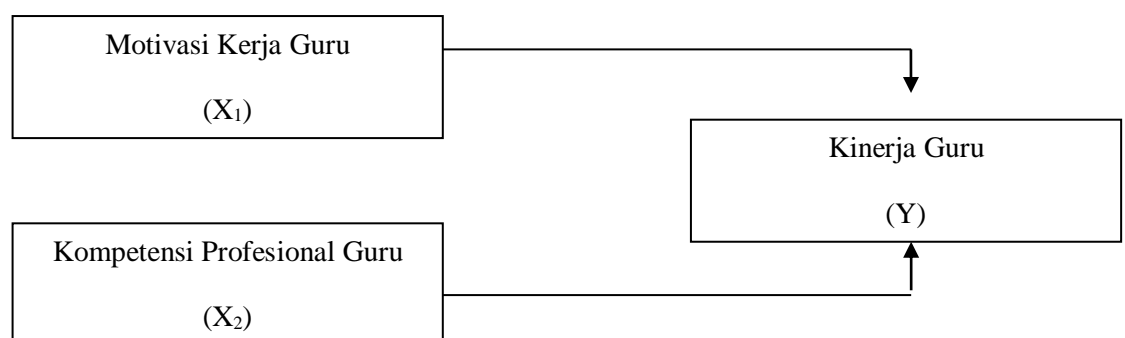
Salah satu hal yang membutuhkan motivasi adalah upaya meningkatkan kompetensi. Seorang guru tidak akan bisa bekerja secara profesional apabila hanya memenuhi salah satu kompetensi di antara sekian kompetensi yang dipersyaratkan. Seorang guru profesional adalah mereka yang menguasai falsafah pendidikan nasional, pengetahuan yang luas khususnya bahan pelajaran yang akan diberikan kepada siswa, memiliki kemampuan menyusun program pembelajaran dan melaksanakannya. Selain itu guru profesional dapat mengadakan penilaian dalam proses pembelajaran, melakukan bimbingan kepada siswa untuk mencapai tujuan program pembelajaran, selain itu juga sebagai administrator, dan sebagai komunikator.

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran

disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap sub kompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut: (1) menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. (2) menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

Uraian di atas menggambarkan bahwa variabel motivasi kerja, kompetensi profesional bukanlah variabel yang berdiri sendiri-sendirinya dalam mempengaruhi kinerja guru. Sehingga diduga bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dan kompetensi profesional, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Secara skematis kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

## E. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Titiek Agustinari (2012) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta” yang menunjukkan bahwa: (a) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga thitung sebesar 4,455 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,671 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,284 sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 28,4% sedangkan 71,6% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. (b) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga thitung sebesar 5,857 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,671 pada taraf signifikansi 5%, dengan koefisien determinan 0,407 sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi profesional sebesar 40,7 % sedangkan 57,3% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. (c) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji F yaitu nilai Fhitung > Ftabel ( $21,729 > 3,190$ ) pada taraf signifikansi 5%. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,470 yang artinya sebesar 47% kedua variabel ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sedangkan 53% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Variabel

motivasi kerja memberikan sumbangan efektif lebih kecil daripada variabel Kompetensi profesional yaitu  $15,39\% < 31,61\%$ .

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wiryo Raharjo Dan Y. Sutomo, yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Gurudimoderasi Budaya Organisasional” (Studi Kasus Pada Guru SMA Negeri Se-Kota Tegal) menunjukkan bahwa: (a) Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kota Tegal. (b) Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kota Tegal. (c) Budaya Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kota Tegal. (d) Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kota Tegal. (e) Budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kota Tegal.
3. Penelitian yang dilakukan oleh M Rizal Firdousy (2009) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi Sma Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara” yang menunjukkan bahwa:
  - (a) Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara. (b) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara. (c) Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara. (d) Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin

kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara. (e) Besarnya pengaruh antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara adalah sebesar 35,7%.

#### **F. Pengajuan Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir dapat diajukan suatu hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang dihadapi, yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru MAN Batu Bara
2. Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru MAN Batu Bara
3. Motivasi kerja dan kompetensi profesional secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru Man Batu Bara

## **BAB III**

### **METOOODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Batu Bara, yang terletak Kecamatan Lima Puluh, Kabupaten Batu bara. Pemilihan lokasi ini di dasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, penelitian hanya memfokuskan pada masalah yang akan di teliti karena lokasi tidak terlalu jauh dengan peneliti dan sesuai dengan kemampuan peneliti termasuk waktu dan juga keterbatasan dana. Adapun waktu yang di gunakan peneliti untuk menyelesaikan seluruh proses penelitian adalah dari bulan November 2019 sampai dengan bulan April 2020.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dinyatakan Arikuntoro sebagai keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yaang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>54</sup> Ukuran populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Populasi pada penelitian ini berjumlah 40 orang .

##### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Adapun menurut Chotari

---

<sup>54</sup> Ari Kuntoro, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm 117



bahwa pengambilan sampel dapat didefinisikan sebagai pemilihan beberapa bagian dari totalitas atau keseluruhan yang kesimpulannya berlaku bagi totalitas tersebut.<sup>55</sup>

Arikunto berpendapat bahwa dalam mengambil atau menentukan besarnya sampel apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya apabila jumlah subjeknya besar, yaitu lebih dari 100, maka sampel dapat diambil antara 10-15% dan 20-25% atau lebih, dan setidaknya-tidaknya dari 1) kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu dan dana, 2) sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena menyangkut banyak sedikitnya data, dan 3) besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti untuk penelitian.<sup>56</sup>

Jumlah populasi dalam penelitian ini ada 44 siswa (kurang dari 100), maka sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi. Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 40 guru.

### **C. Defenisi Operasional**

Definisi operasional adalah tentang batasan variabel yang dimaksud, atau tentang apa yang diukur oleh variabel yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti yaitu variabel motivasi kerja, kompetensi profesional, dan kinerja guru.

#### **1. Defenisi Operasional Variabel Motivasi Kerja**

Ernest J. McCormick dalam Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh

---

<sup>55</sup> Tarjo, (2019), *Metode Penelitian Sistem 3X Baca*, Yogyakarta: Deepublish, hal. 47.

<sup>56</sup> Suharsimi Arikunto, (2014), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 192.

membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Indikator motivasi kerja dalam penelitian dapat dilihat dari prestasi kerja, semangat kerja, hubungan dengan teman sejawat lingkungan kerja.

## **2. Defenisi Operasional Variabel Kompetensi Profesional**

Amini mengemukakan bahwa Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap sub kompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:(1) menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. (2) menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

## **3. Defenisi Operasional Variabel Kinerja Guru**

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru meliputi:

hasil guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai pembelajaran.

#### **D. Instrumen Pengumpulan Data**

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

Angket disusun berdasarkan variabel motivasi kerja, kompetensi profesional, dan kinerja guru. Selanjutnya, kisi-kisi instrumen disusun dalam bentuk pernyataan dengan alternatif jawaban Selalu, Sering, Jarang, Tidak Pernah.

**Tabel 3.1 Skor Alternatif Jawaban**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Selalu	4
Sering	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

Alternatif jawaban skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Cara mengisi angket adalah dengan memberikan tanda (√). Adapun kisi-kisi instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Deskriptor</b>	<b>Sumber Data</b>	<b>Metode Pengumpulan Data</b>	<b>Jumlah Item</b>

<b>Motivasi Kerja :</b>  Ernest J. McCormick (1985 : 268) dalam Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.	Intrinsik	a. Senang dengan tugas	Guru	Angket	1		
	1. Semangat kerja	b. Bertanggung jawab			2		
		c. Disiplin			3		
		2. Prestasi kerja			a. Pengakuan prestasi kerja	4-5	
	Ekstrinsik						
	1. Lingkungan kerja	a. Suasana yang nyaman			6-7		
		b. Tempat kerja dan fasilitas yang mendukung			8-11		
		c. Hubungan dengan rekan kerja			12-13		
		d. Penghargaan			14		

Pengembangan instrumen motivasi kerja didasarkan pada kerangka teori motivasi 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 profesional sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Profesional**

Variabel	Indikator	Deskriptor	Sumber Data	Metode Pengumpulan Data	Jumlah Item
<b>Kompetensi Profesional:</b>  Amini (2016 : 151) mengemukakan bahwa Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya	1. Standar Kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran	a. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran dan tujuan pembelajaran	Guru	Angket	1-5
	2. Penguasaan materi	a. Memahami konsep dan struktur materi pelajaran b. Menganalisis materi pelajaran			6-10  11
	3. Pengembangan materi	a. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai tingkat perkembangan peserta didik			12-16

Pengembangan instrumen kompetensi profesional diatas dikembangkan berdasarkan permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.

Selanjutnya kisi-kisi instrumen untuk variabel kinerja guru sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru**

Variabel	Indikator	Deskriptor	Sumber Data	Metode Pengumpulan data	Jumlah Item
<b>Kinerja Guru:</b> Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Hasil guru dalam merencanakan pembelajaran	a. Membuat silabus b. Membuat RPP	Guru	Angket	1
	2. Hasil guru dalam pelaksanaan Pembelajaran	a. Siswa menguasai keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik			3-11
	3. Hasil guru menilai pembelajaran	a. Membuat refleksi pembelajaran			12-16

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya meliputi:

### **1. Angket**

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan jenis angket tertutup. Angket ini terdiri atas beberapa pernyataan yang dapat memberikan informasi mengenai motivasi kerja guru, kompetensi profesional guru dan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Batu Bara dan dimaksudkan untuk mengungkap data yang berisi tentang motivasi kerja, kompetensi profesional, dan kinerja guru.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan, dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi, dan diagram atau grafik. Penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS *versi 16.0 for windows*, yang mana akan dibahas mengenai harga rerata (*Mean*), standar deviasi (*SD*), median (*Me*), modus (*Mo*), *Range*, nilai maksimum dan nilai minimum, yang selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel dan diagram.

Mean merupakan nilai rata-rata yang diperoleh dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu dan membagi total nilai tersebut dengan banyaknya sampel.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm, 53

$$Me = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan:

Me = Mean/rata-rata

$\sum x$  = Jumlah Skor

N = Jumlah subjek

Median (Me) merupakan suatu bilangan pada distribusi yang menjadi batas tengah suatu distribusi nilai.<sup>58</sup>

$$Md = b + p \left( \frac{1/2 - F}{f} \right)$$

Keterangan:

Md = Median

b = Batas bawah, yaitu kelas dimana median akan terletak

n = banyak data/jumlah sampel

p = panjang kelas

F = Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median

f = frekuensi kelas median

Modus (Mo) merupakan nilai atau skor yang paling sering muncul dalam suatu distribusi. Perhitungan modus menggunakan rumus:

$$Mo = b + p \left( \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan:

Mo = Modus

b = Batas kelas bawah dengan frekuensi terbanyak

p = Panjang interval kelas

b<sub>1</sub> = Frekuensi pada kolom modus ( frekuensi pada kelas interval terbanyak frekuensi kelas interval r terdekat sebelumnya)

b<sub>2</sub> = frekuensi kelas modus dikurangi frekuensi kelas interval berikutnya

Penetapan jumlah kelas interval, rentang data dan panjang kelas menurut

Sugiyono ditentukan dengan rumus sebagai berikut:<sup>59</sup>

- a. Jumlah kelas =  $1 + 3,3 \log n$ , dengan n adalah jumlah responden penelitian
- b. Rentang data = data terbesar – data terkecil

---

<sup>58</sup> Ibid, hlm, 52

<sup>59</sup> Sugiyono, *Opcit*, hlm 36



c. Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval

Diagram histogram dibuat untuk menyajikan data hasil penelitian. Histogram ini dibuat berdasarkan data frekuensi yang telah ditampilkan dalam tabel distribusi frekuensi. Diagram lingkaran dibuat berdasarkan data nilai kecenderungan skor pada masing-masing variabel. Menurut Seafudin Azwar perhitungan untuk mencari nilai kecenderungan skor menggunakan batasan-batasan sebagai berikut :

60

Sangat rendah	= $X < M_i - 1,5 SD_i$
Rendah	= $M_i - 1,5 SD_i \leq X < M_i$
Tinggi	= $M_i \leq X < M_i + 1,5 SD_i$
Sangat Tinggi	= $M_i + 1,5 SD_i \leq X$

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel distribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka analisis datanya menggunakan statistik parametris namun jika data tidak normal maka analisis datanya menggunakan statistik non parametris. Menurut Sugiyono rumus *Kolmogorov-smirnov* yaitu: <sup>61</sup>

$$D = [ S_{n1} (X) - S_{n2} (X) ]$$

Keterangan :

$D$  : Selisih maksimum

$S_{n1}$  : Frekuensi kumulatif relatif

$S_{n2}$  : Frekuensi kumulatif teoritis

---

<sup>60</sup> Seafudin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004) hlm, 56

<sup>61</sup> Sugiyono. *Opcit*, hlm 159

Selanjutnya untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak, yaitu dengan membandingkan probabilitas atau signifikansi dengan alpha 0,05. Jika probabilitas hasil hitungan lebih besar dari 0,05 artinya distribusi data normal. Namun jika probabilitasnya kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak normal.

### **b. Uji Linearitas**

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y. Apabila hasil uji linieritas dikategorikan linier maka data penelitian harus diselesaikan dengan teknik analisis regresi linier. Tetapi jika data tidak linier maka data penelitian harus dianalisis dengan analisis regresi non linier. Untuk mengetahui hubungan linieritas menggunakan rumus:<sup>62</sup>

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

$F_{reg}$  = Harga F untuk garis regresi

$RK_{reg}$  = Rerata kuadrat regresi

$RK_{res}$  = Rerata kuadrat residu

Selanjutnya  $F_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%. Apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil  $F_{tabel}$  maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linier. Sebaliknya jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  berarti hubungan antara kedua variabel tidak linier.

---

<sup>62</sup>Sutrisno Hadi, Analisis Regresi, (Yogyakarta: Andi Offset,2004) hlm, 14

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui apakah ada korelasi tinggi antara variabel bebas terjadi multikolinieritas atau tidak. Apabila terjadi multikolinieritas maka analisis regresi ganda tidak dapat dilanjutkan karena dampak multikolinieritas dapat mengakibatkan koefisien regresi yang dihasilkan oleh analisis regresi berganda menjadi sangat lemah atau tidak dapat memberikan hasil analisis yang mewakili sifat atau pengaruh dari variabel bebas yang bersangkutan. Menurut Suharsimi Arikunto rumus yang digunakan untuk menguji multikolinieritas adalah *Product Moment* dari Pearson.<sup>63</sup>

$$r_{X_1 X_2} = \frac{N \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{(N \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)(N \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{X_1 X_2}$  = koefisien korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$

$\sum X_1$  = jumlah variabel  $X_1$

$\sum X_2$  = jumlah variabel  $X_2$

$\sum X_1 X_2$  = jumlah perkalian antara  $X_1$  dan  $X_2$

$(\sum X_1)^2$  = jumlah variabel  $X_1$  dikuadratkan

$(\sum X_2)^2$  = jumlah variabel  $X_2$  dikuadratkan

$N$  = jumlah responden

Apabila harga interkorelasi antar variabel bebas  $< 0,800$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika harga interkorelasi antara variabel bebas  $\geq 0,800$  berarti terjadi multikolinieritas dan analisis data tidak dapat dilanjutkan

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Regresi Sederhana

---

<sup>63</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm 170

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis ke-1 dan ke-2, yaitu pengaruh variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) dan pengaruh variabel Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru (Y). Apabila hasil uji hipotesis menggunakan regresi sederhana menunjukkan  $H_0$  ditolak maka artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sehingga perlu analisis lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat persamaan garis regresi sederhana

$$Y = aX + K$$

Keterangan:

Y = Kriteriaum  
 a = Bilangan koefisien predator  
 X = Predator  
 K = Bilangan konstan

Harga  $a$  dan  $K$  dapat dicari dengan rumus:<sup>64</sup>

$$\Sigma xy = a\Sigma x^2 + k \Sigma x$$

$$\Sigma y = a\Sigma x + N k \Sigma x$$

- 2) Mencari koefisien minasi ( $r^2$ ) antara prediktor  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2_{(1)} = \frac{a_1 \Sigma x_1 y}{\Sigma y^2}$$

$$r^2_{(2)} = \frac{a_2 \Sigma x_2 y}{\Sigma y}$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi antara Y dengan  $X_1$  dan  $X_2$

---

<sup>64</sup>Sutrisno Hadi, *Opcit*, hlm, 1-2

$\Sigma_{x_1y}$  = Jumlah produk antara  $X_1$  dengan  $Y$

$\Sigma_{x_2y}$  = Jumlah Produk antara  $X_2$  dengan  $Y$

$a_1$  = koefisien prediktor  $X_1$

$a_2$  = koefisien prediktor  $X_2$

$\Sigma y^2$  = Jumlah kuadrat kriteria  $Y$

### 3) Menguji signifikan dengan uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait secara individu.<sup>65</sup> Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r(\sqrt{n-2})}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t$  = t hitung

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah responden

Uji signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 5 %, dengan ketentuan jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan. Sebaliknya, jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan.

#### **b. Uji Regresi Ganda**

Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Apabila hasil uji hipotesis

---

<sup>65</sup>Sugiyono, *Opcit*, hlm 259

menggunakan regresi ganda menunjukkan  $H_0$  ditolak maka artinya ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat sehingga perlu analisis lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Adapun langkah-langkah analisis regresi ganda adalah sebagai berikut:<sup>66</sup>

- 1) Membuat persamaan garis regresi regresi ganda

$$Y = a_1 X_1 + a_2 X_2 + k$$

Keterangan :

$Y$  = kriterium

$X_1, X_2$  = prediktor 1, prediktor 2

$a_1, a_2$  = bilangan koefisien 1, bilangan koefisien 2

$k$  = bilangan konstan

- 2) Mencari koefisien determinan antara kriterium  $Y$  dengan prediktor  $X_1, X_2$

dengan rumus:

$$R^2_{y(1,2)} = \frac{a_1 \Sigma x_1 y + a_2 \Sigma x_2 y}{\Sigma y^2}$$

Keterangan :

$R^2$  = koefisien determinan antara  $Y$  dengan  $X_1$  dan  $X_2$

$a_1$  = koefisien prediktor  $X_1$

$a_2$  = koefisien prediktor  $X_2$

$\Sigma x_1 y$  = Jumlah produk antara  $X_1$  dan  $Y$

$\Sigma x_2 y$  = Jumlah produk antara  $X_2$  dan  $Y$

$\Sigma y^2$  = jumlah kuadrat kriterium  $Y$

- 3) Menguji signifikansi regresi ganda dengan uji  $F$

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

---

<sup>66</sup>Sutrisno Hadi, *Opcit*, hlm 18

Keterangan:

$F_{hitung}$  = harga F garis regresi

$n$  = Jumlah responden

$m$  = jumlah variabel bebas

$R$  = koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor

Selanjutnya  $F_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%.

Apabila  $F_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan dari  $F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ , maka pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan.

4) Mengetahui besarnya sumbangan setiap variabel terhadap kriterium

a) Sumbangan Relatif (SR%)

Sumbangan relatif menunjukkan besarnya sumbangan secara relatif setiap variabel bebas terhadap terikat untuk keperluan prediksi. Rumus yang digunakan:

$$SR\% = \frac{a \sum XY}{J K_{reg}} \times 100 \%$$

Keterangan:

$SR \%$  = sumbangan relatif dari suatu prediktor

$a$  = koefisien prediktor

$\sum xy$  = jumlah produk x dan y

$JK_{reg}$  = jumlah kuadrat regresi

b) Sumbangan Efektif (SE %)

Untuk mencari presentase perbandingan efektif yang diberikan suatu variabel bebas kepada suatu variabel dengan variabel bebas lain saat diteliti maupun tidak diteliti. Sumbangan efektif dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$SE \% = SR \% \times R^2$$

Keterangan:

$SE \%$  = Sumbangan Efektif

$SR \%$  = Sumbangan Relatif

$R^2$  = Koefisien determinasi



**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Data**

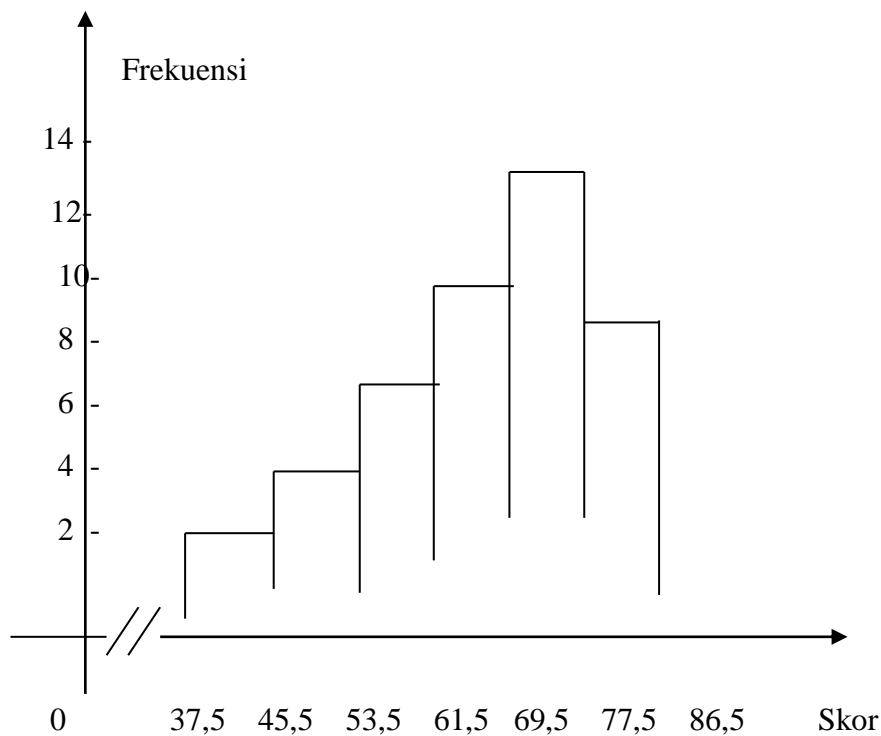
**1. Data Variabel Motivasi Kerja**

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel motivasi kerja dari data yang diperoleh skor terendah adalah 38 dan yang tertinggi adalah 86. Rata-rata 67,15, simpangan baku 10,79, median 69,00, dan modus 70. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Frekuensi Absolut</b>	<b>Frekuensi Relatif (%)</b>
38 – 45	2	5,00
46 – 53	3	7,50
54 – 61	5	12,50
62 – 69	10	25,00
70 – 77	13	32,50
78 – 86	7	17,50
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 4.1 di atas menunjukkan sebaran skor motivasi kerja sebanyak 10 orang (25 %) berada di bawah rata-rata kelas atau berkategori kurang motivasi kerja dan sebanyak 10 orang (25 %) berada pada rata-rata kelas motivasi kerja atau berkategori cukup dan sebanyak 17 orang (42,50%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka motivasi kerja umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada gambar 4.1 berikut ini:



**Gambar 4.1 Histogram Motivasi Kerja**

Histogram di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel motivasi kerja terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel pemusatan variabel motivasi kerja condong ke kanan.

## 2. Data Variabel Kompetensi profesional

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel Kompetensi profesional dari data yang diperoleh skor terendah adalah 83 dan yang tertinggi adalah 136. Rata-rata 103,20, simpangan baku 12,90, median 103, dan modus 60,50. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas.

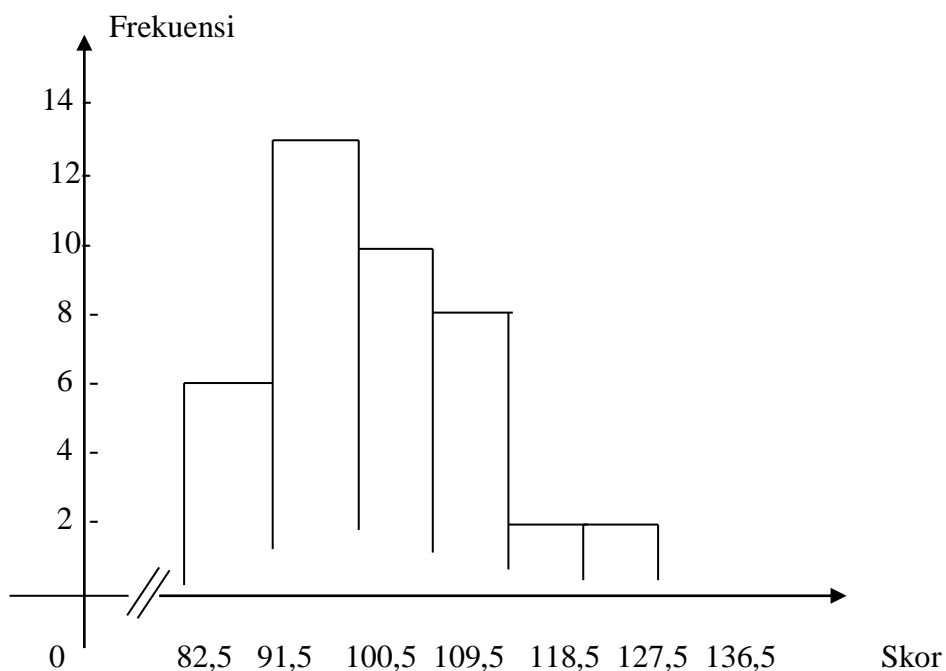
Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Kompetensi profesional dapat dilihat pada tabel serta histogram berikut.

**Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi profesional**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Frekuensi Absolut</b>	<b>Frekuensi Relatif (%)</b>
83 – 91	6	15,00
92 – 100	13	32,50
101 – 109	10	25,00
110 – 118	7	17,50
119 – 127	2	5,00
128 – 136	2	5,00
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 4.2 di atas menunjukkan sebaran skor Kompetensi profesional sebanyak 19 orang (47,5 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 10 orang (25 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup dan sebanyak 11 orang (27,5 %) di atas rata-

rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka Kompetensi profesional umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada gambar 4.2 berikut:



**Gambar 4.2 Histogram Kompetensi profesional**

Histogram di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel Kompetensi profesional terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel pemusatan variabel Kompetensi profesional condong ke kanan.

### 3. Data Variabel Kinerja guru

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel Kinerja guru (Y) diperoleh skor terendah adalah 69 dan yang tertinggi adalah 107. Rata-rata

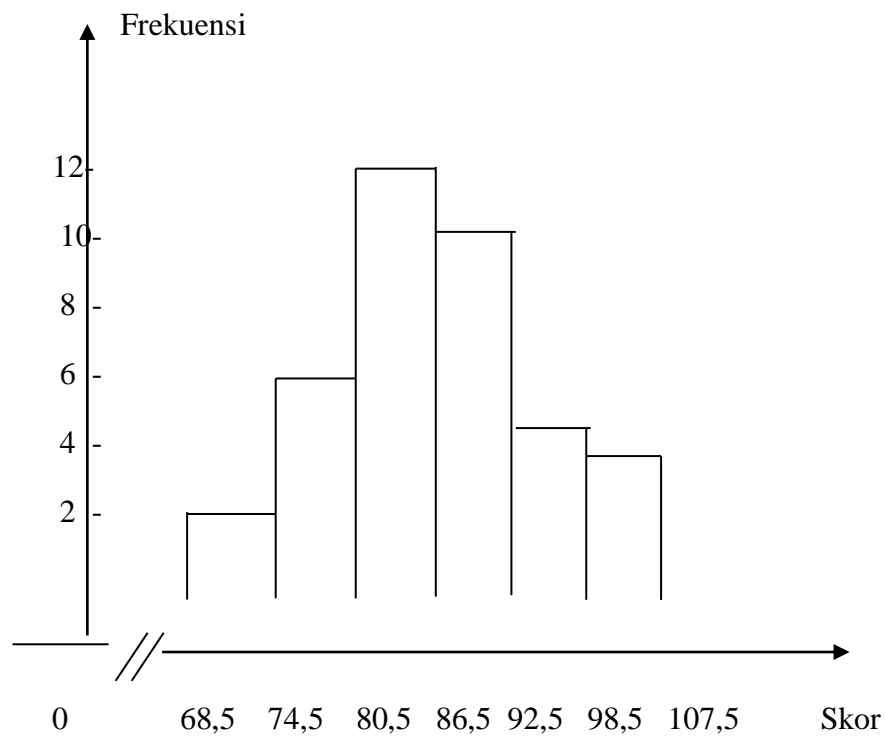
87,13, simpangan baku 8,153, median 86,50, dan modus 78. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal.

Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.3 . Distribusi Frekuensi Skor Kinerja guru**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Frekuensi Absolut</b>	<b>Frekuensi Relatif (%)</b>
69 – 74	2	5,00
75 – 80	6	15,00
81 – 86	12	30,00
87 – 92	11	27,50
93 – 98	5	12,50
99 – 107	4	10,00
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Tabel 4.3 menunjukkan sebaran skor kinerja guru sebanyak 20 orang (50%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 11 orang (27,50 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori sedang dan sebanyak 9 orang (22,50%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka kinerja guru umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada gambar 4.3 berikut:



**Gambar 4.3 Histogram Kinerja guru**

Histogram di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel Kinerja guru terlihat bahwa nilai *mean*, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel pemusatan variabel Kinerja guru condong ke kanan.

## **B. Uji Persyaratan Analisis**

Penelitian ini menggunakan rumus statistik parametrik dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Kedua teknik ini baru dapat dilakukan apabila telah memenuhi beberapa persyaratan. Persyaratan yang

harus dipenuhi dalam menggunakan statistik parametris yaitu: (a) uji normalitas dan (b) uji linieritas.

### 1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data variabel penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja, kompetensi profesional dan kinerja guru adalah cenderung berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari harga Liliefors observasi ( $L_o$ ) hasil perhitungan dari masing-masing variabel menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai Liliefors tabel ( $L_t$ ). Dengan demikian data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis dengan korelasi dan regresi. Rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4 . Rangkuman Analisis Uji Normalitas Dengan Galat Taksiran**

No	Galat Taksiran	$L_o$	$L_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1	Kinerja guru (Y) Atas Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,0710	0,1401	Normal
2	Kinerja guru (Y) Atas Kompetensi profesional ( $X_2$ )	0,1054	0,1401	Normal

Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa nilai Liliefors observasi lebih kecil dari nilai Liliefors tabel, hal ini menunjukkan keseluruhan skor variabel penelitian berdistribusi normal. Untuk variabel kinerja guru atas motivasi kerja diperoleh harga  $L_o$  (0,0710) <  $L$  tabel (0,1401) dengan demikian variabel kinerja guru atas motivasi kerja berdistribusi normal.

Sedangkan untuk variabel kinerja guru atas kompetensi profesional diperoleh harga  $L_0 (0,1054) < L \text{ tabel } (0,1401)$  dengan demikian variabel kinerja guru atas kompetensi profesional berdistribusi normal

## 2. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Persamaan regresi sederhana yang dicari adalah persamaan regresi sederhana Y atas  $X_1$  dan Y atas  $X_2$  dengan model persamaannya adalah :  $\hat{Y} = a + bX_1$ ,  $\hat{Y} = a + bX_2$  dan  $\hat{Y} = a + bX_3$

a. Uji Linieritas garis  $X_1$  dengan Y

Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = 67,18 + 0,29 X_1$ . Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5 . Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara  $X_1$  Dengan Y**

Sumber variasi	dk	JK	RJK	F-hitung	F-tabel
Total	40	306223,00			
Koef (a)	1	303630,60	400,71	6,94	4,10
Koef (b/a)	1	400,71	57,67		
Sisa	38	2191,68			
Tuna Cocok	24	843,77	35,15	0,36	2,12
Galat	14	1347,91	96,27		

Pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa F hitung (0,36) lebih kecil dari nilai F tabel (2,12), hal ini menunjukkan persamaan garis regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja guru (Y) adalah linier dan berarti pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan  $\hat{Y} = 67,18 + 0,29 X_1$ .



b. Uji Linieritas garis  $X_2$  dengan  $Y$

Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = 44,12 + 0,42 X_2$ . Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 . Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara  $X_2$  dengan  $Y$**

Sumber variasi	Dk	JK	RJK	F-hitung	F-tabel
Total	40	306223,00			
Koef (a)	1	303630,60	1128,40	29,29	4,10
Koef (b/a)	1	1128,40	38,53		
Sisa	38	1463,99			
Tuna Cocok	24	778,83	35,40	0,73	2,14
Galat	16	778,83	48,68		

Pada tabel 4.6. di atas dapat dilihat bahwa  $F$  hitung (0,73) lebih kecil dari nilai  $F$  tabel (2,14), hal ini menunjukkan persamaan garis regresi variabel kompetensi profesional ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah linier dan berarti pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan  $\hat{Y} = 44,12 + 0,42 X_2$ .

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja guru

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja guru ( $Y$ ). Untuk mengetahui hubungan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja guru ( $Y$ ). digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji  $t$ . Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4.7. berikut ini

**Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana  $X_1$  dengan Y dan Uji Keberartiannya**

Korelasi	Koefisien Korelasi	Koefisien determinasi	t hitung	t tabel ( $\alpha = 0,05$ )
$r_{X_1.Y}$	0,39	0,152	2,64	2,02

Tabel 4.7. di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,39 dengan besaran nilai koefisien determinasinya mencapai 0,152. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 2,636 sedangkan nilai t tabel = 2,02. Oleh karena t hitung > t tabel hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 67,18 + 0,29 X_1$ . Persamaan ini memberikan makna bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu unit, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,29 unit. Untuk menguji keberartian persamaan regresi sederhana antara motivasi kerja dengan kinerja guru dapat ditunjukkan pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8 . Rangkuman ANAVA Keberartian Regresi Y atas  $X_1$**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Regresi (a/b)	1	400,712	400,71	6,95	4,10
Residu	38	2191,69	57,68		
Total	40	306223,00			

Dari tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 6,95, sedangkan harga  $F_{tabel}$  dengan db (1,38) diperoleh sebesar 4,10. Oleh karena

$F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $6,95 > 4,10$ , maka persamaan garis regresi sederhana yang dibentuk oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN Batubara memiliki keberartian apabila didekati dengan persamaan regresi pada taraf signifikansi 0,05 yaitu  $Y = 67,18 + 0,29 X_1$ . Persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi varians yang terjadi pada kinerja guru MAN Batubara melalui prediktor motivasi kerja.

## 2. Pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kinerja guru

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi profesional ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ). Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi profesional ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) digunakan analisis regresi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

**Tabel 4.9 . Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana  $X_2$  dengan  $Y$  dan Uji Keberartiannya**

Korelasi	Koefisien	t hitung	t tabel
$r_{x_2,y}$	Korelasi		( $\alpha = 0,05$ )
$r_{x_2,y}$	0,66	5,41	2,02

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel kompetensi profesional ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,66. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 5,41 sedangkan nilai t tabel = 2,02. Oleh karena t hitung  $>$  t tabel hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi profesional dengan kinerja

guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 44,12 + 0,42 X_2$ . Persamaan ini memberikan makna bahwa jika kompetensi profesional ditingkatkan sebesar satu unit, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,42 unit. Untuk menguji keberartian persamaan regresi sederhana antara kompetensi profesional dengan kinerja guru dapat ditunjukkan pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.10 . Rangkuman ANAVA Keberartian Regresi Y atas  $X_2$**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Regresi (a/b)	1	1128,41	1128,40	29,29	4,10
Residu	38	1463,99	38,52		
Total	40	306223,00			

Dari tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 29,29, sedangkan harga  $F_{tabel}$  dengan db (1,38) diperoleh sebesar 4,10. Oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $29,29 > 4,10$ , maka persamaan garis regresi sederhana yang dibentuk oleh variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru MAN Batubara memiliki keberartian apabila didekati dengan persamaan regresi pada taraf signifikansi 0,05 yaitu  $Y = 44,12 + 0,42 X_2$ . Persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi varians yang terjadi pada kinerja guru MAN Batubara melalui prediktor kompetensi profesional.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi profesional Secara bersama-sama dengan Kinerja guru

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi profesional ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja guru ( $Y$ ). Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi profesional ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) digunakan analisis regresi ganda, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji F. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda dan Uji Keberartian Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$**

Korelasi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	F hitung	F tabel ( $\alpha = 0,05$ )
$R_{y1.2.3}$	0,703	0,494	18,034	8,602

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi ganda antar variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi profesional ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Kinerja guru ( $Y$ ) ( $R_{y1.2}$ ) yaitu 0,735 setelah dilakukan uji F ternyata F hitung (18,034) < F tabel (8,602) pada  $\alpha = 0,05$  dengan demikian koefisien korelasi ganda tersebut signifikan dan positif. Koefisien determinasi menunjukkan sumbangan motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi profesional ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 49,4 % dan sisanya sebesar 50,6 % diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak

termasuk dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa korelasi ganda variabel bebas terhadap variabel terikat berbentuk prediktif dengan persamaan regresinya  $\hat{Y} = 35,364 + 0,188 X_1 + 0,379 X_2$ . Untuk mengetahui keberartiannya diuji dengan ANAVA, rangkumannya dapat dilihat melalui Tabel 4.12 berikut ini.

**Tabel 4.12. Rangkuman ANAVA Keberartian Regresi Y atas  $X_1$  dan  $X_2$**

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Regresi (a/b)	2	1279,664	639,832	18,034	8,60
Residu	37	1312,711	35,479		
Total	39	2592,38			

Dari tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 18,034, sedangkan harga  $F_{tabel}$  dengan db (2,37) diperoleh sebesar 8,60. Oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $18,034 > 8,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi ganda yang dibentuk oleh variabel motivasi kerja dan kompetensi profesional secara bersama-sama dengan kinerja guru MAN Batubara memiliki keberartian apabila didekati dengan persamaan regresi pada taraf signifikansi 0,05 yaitu  $\hat{Y} = 35,364 + 0,188 X_1 + 0,379 X_2$ .

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dan kompetensi profesional secara bersama-sama sebesar satu satuan, maka kinerja guru MAN Batubara akan meningkat sebesar  $0,188 + 0,379 = 0,567$  satuan. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik motivasi kerja dan kompetensi

profesional secara bersama-sama maka akan semakin baik pula kinerja guru MAN Batubara.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas tanpa adanya interaksi dari kedua variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat dilakukan dengan analisis korelasi parsial. Analisis ini dilakukan dengan mengontrol salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel  $X_1$  dengan variabel  $Y$  pada saat variabel  $X_2$  dikontrol sebesar 0,332 dan koefisien determinasinya sebesar 0,155. Artinya motivasi kerja memberikan sumbangan sebesar 15,5 % terhadap Kinerja guru. Sedangkan variabel  $X_2$  dengan variabel  $Y$  bila variabel  $X_1$  dikontrol, koefisien korelasinya 0,633 dan koefisien determinasinya 0,435. Artinya kompetensi profesional memberikan kontribusi terhadap Kinerja guru sebesar 43,5 %.

#### **D. Pembahasan Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan secara signifikan dan prediktif terhadap Kinerja guru sebesar 15,5 %. Temuan penelitian diatas sejalan dengan pendapat yang menyatakan adanya keterkaitan antara motivasi dengan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan menurut Gibson dalam Warsito bahwa kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Bambang Warsito. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Malang: Surya Pena Gemilang, 2008), hlm.99

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Menurut Mar'at dalam Warsito, faktor pendorong yang penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.<sup>68</sup> Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan. Dengan adanya motivasi tersebut manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang dipenuhinya. Tanpa adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan tidak akan ada aktivitas manusia dalam bentuk kerja untuk menghasilkan suatu kinerja.

Bekerja merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan kepuasan. Kepuasan tersebut merupakan perpaduan dari hasil usaha dan keinginan karyawan. Berdasarkan usaha dan keinginan tersebut dalam hal ini merupakan motivasi bagi guru yang berpengaruh terhadap kinerja guru yang ditampilkan dalam pekerjaannya. Kinerja menurut Hasibuan dinyatakan bahwa kinerja adalah sesuatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.<sup>69</sup>

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Anas menjelaskan bahwa faktor-faktor motivasi secara bersama-sama berpengaruh kuat dan positif terhadap prestasi kerja yang merupakan unsur dari kinerja karyawan.<sup>70</sup> Untuk menaikkan motivasi kinerja guru perlu adanya pemberian penghargaan atas

---

<sup>68</sup> Ibid, h. 101

<sup>69</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 105.

<sup>70</sup> Muhammad Anas, 2010, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Perbenihan Tanaman Hutan Sulawesi*, Makasar: Program Studi Manajemen STIA YAPPI Makassar.



prestasi yang dicapai dengan meningkatkan posisi dan insentif. Kebutuhan sosial dapat dilakukan dengan memberikan kepercayaan kepada mereka dalam melakukan pekerjaan tanpa didampingi pimpinan, membina saling percaya antar rekan kerja, membina hubungan yang akrab antar rekan kerja dan pimpinan.

Temuan kedua dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel kompetensi profesional dengan kinerja guru dengan memberikan sumbangan efektif mencapai 43,5 % terhadap kinerja guru (Y). Temuan ini sejalan dengan pendapat Susanto (2012) menjelaskan bahwa syarat utama seorang guru adalah berilmu atau sering disebut kompetensi. Mengingat profesi guru adalah pengajaran ilmu. Oleh karena itu, kompetensi menjadi unsur vital terhadap kinerja guru, yakni melaksanakan pengajaran yang bermutu, humanis dan religius.<sup>71</sup> Hal senada dikemukakan oleh Sari (2013), bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.<sup>72</sup>

Temuan ini juga mengemukakan, ukuran kinerja guru memiliki dimensi yang kompleks yakni merubah peserta didik menjadi manusia mulia (beriman dan berilmu). Oleh karenanya, kompetensi guru tidak hanya sekedar bisa, namun lebih piawai dan bahkan bijaksana. Rachman (2014) juga mengemukakan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.<sup>73</sup> Kompetensi yang dimaksud

---

<sup>71</sup> Susanto, H. (2012). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan*. Jurnal Pendidikan Vokasi, 2 (2).

<sup>72</sup> Sari, F. M. (2013). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*. DIE, 9, (2)

<sup>73</sup> Rachman, H.Y. (2014). *Pengaruh motivasi dan kompetensi profesional guru yang bersertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya*. Inspirasi Manajemen Pendidikan, 3(3)

adalah seluruh potensi fisik dan non fisik yang bersifat keilmuan digunakan untuk mendidik siswa untuk menjadi manusia unggul, baik dalam hal akhlak dan maupun keilmuan.

Temuan ketiga dalam penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja dan kompetensi profesional secara bersama-sama berhubungan dengan Kinerja guru dengan memberikan sumbangan efektif mencapai 54,03 % dan sisanya sebesar 45,97 % diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa korelasi ganda variabel bebas terhadap variabel terikat berbentuk prediktif dengan persamaan regresinya  $\hat{Y} = 35,364 + 0,188 X_1 + 0,379 X_2$ .

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dirancang secara hati-hati dan saksama, namun tidak menutup kemungkinan terjadi kekurangan dalam penelitian ini yakni antara lain:

1. Penelitian tentang Kinerja guru ini hanya melihat dua variabel yakni motivasi kerja dan Kompetensi profesional sehingga yang tergambar hanya dampak kedua variabel ini terhadap Kinerja guru. Sehingga diperlukan kajian yang lebih komprehensif untuk masa-masa yang akan datang dengan penelitian variabel yang lainnya.
2. Pendekatan penelitian positivisme yang menggunakan metode kuantitatif mendapat kesulitan dalam mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif, misalnya dari seluruh kinerja guru belum didekati dari sisi lain, seperti faktor kepemimpinan, faktor pengambilan kebijakan dan keputusan, faktor pembiayaan dan lain sebagainya.

3. Adanya kemungkinan responden kurang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan atau mengisi angket penelitian yang diberikan sehingga jawaban diberikan kurang menggambarkan hasil yang sebenarnya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif secara signifikan dengan Kinerja guru dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 15,5 %. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel motivasi kerja sebesar 15,5 % dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Kompetensi profesional guru mempunyai pengaruh positif secara signifikan dengan Kinerja guru dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 43,5 %. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel Kompetensi profesional guru sebesar 43,5 % dapat diprediksi dalam meningkatkan Kinerja guru.
3. Motivasi kerja dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif secara signifikan secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 54,03 %. Hal ini bermakna bahwa 54,03 % dari variasi yang terjadi kinerja guru dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas penelitian.

## B. Saran

Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kepala Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Batubara dan Kepala madrasah beserta jajaran yang terkait lainnya terutama dalam hal peningkatan Kinerja guru disarankan memberikan perhatian khusus dalam hal ini: 1) melakukan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, 2) memberikan *reward* bagi guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya, 3) membuka kesempatan pada guru untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi.
2. Peningkatan Kinerja guru hendaknya terus dikembangkan melalui pembinaan dan memberikan jaminan kerja dan hidup bagi guru serta melaksanakan pelatihan dan penataran yang efektif sehingga akan menjadi faktor pendorong yang positif bagi peningkatan Kinerja guru.
3. Peneliti lain, disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap Kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amini, 2016, *Profesi Keguruan*, Medan: perdana Publishing
- Asmani, Jamal Ma'mur, 2009, *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*, Power Book.
- Azwar, Seafudin , 2004, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharismi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* , Jakarta: Rineka Cipta.
- Anas, Muhammad, 2010, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Perbenihan Tanaman Hutan Sulawesi*, Makasar: Program Studi Manajemen STIA YAPPI Makassar.
- Depertemen Agama RI, Al-Hikmah, 2010 *Al-Qur'an dan Tejemahnya*, CV Diponegoro, Bandung,
- Depag, 2005, *Wawasan Tugas Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam.
- Hadijaya, Yusuf, 2013, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik efektif*, Medan: Perdana Publishing.
- Hidayat, Rahmat, 2017, Candra wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI.
- Hadi, Sutrisno, 2004, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- <https://jurnal.media.neliti.com/media/publications/193034-ID-pengaruh-kompetensi-profesional-dan-moti.pdf>,
- <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/viewFile/4133/3818>
- Kuntoro, Ari, 2002, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munir, Abdullah, 2008, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mulyasa, E, 2007, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta.
- Puspitasari, Wiwik, 2017, *Magnet Cinta Sang Guru*, Surabaya: Cipta Media Edukasi.
- Rachman, H.Y. (2014). *Pengaruh motivasi dan kompetensi profesional guru yang bersertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya*. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 3(3)
- Sulistiyani, Ambar Teguh, Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep, Teori dan pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta; Graha Ilmu
- Sardiman, 2006, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006

- Syafaruddin, Anzizhan, 2017, Psikologi Organisasi dan Manajemen, Depok: Prenadamedia Group.
- Sagala, 2009, *Kemampuan Professional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Supardi, 2013, *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Jakarta: Alfabeta.
- Susanto, H. 2012. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan*. Jurnal Pendidikan Vokasi, 2 (2).
- Sari, F. M. (2013). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*. DIE, 9, (2)
- Tilaar, H. A. R, 2002, *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Titisari, Purnamie, 2014, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tarjo, (2019), *Metode Penelitian Sistem 3X Baca*, Yogyakarta: Deepublish.
- Uno, Hamzah B, 2007, *Profesi Kependidikan Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Veitzhal, Riva'i, 2013, sagala, Ella Jauvani, *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, Depok: Raja Grafindo Persada.
- Wahjusumidjo, 2002, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tunjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Winardi, J, 2011, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta:Rajawali Pers.



Warsito, Bambang. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Surya  
Pena Gemilang.

Yamin, H. Martinis dan Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: GP  
Press.

## LAMPIRAN I : Instrumen Penelitian (Angket)

### INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
Pendidikan Terakhir :  
Jenis Kelamin :  
Jumlah Jam Mengajar :  
Mengampu Mata Pelajaran :  
Nama Instansi :

#### B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada guna memperlancar penelitian
2. Berilah tanda *check list* ( $\surd$ ) pada salah satu pilihan yang paling sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Ada empat alternatif jawaban yang dipilih, yaitu:  
Selalu (SL)  
Sering (SR)  
Jarang (JR)  
Tidak Pernah (TP)
5. Saya mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

## INSTRUMEN ANGKET

### MOTIVASI KERJA GURU

NO	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan				
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan kepada saya dengan baik				
3	Dalam bekerja saya mentaati peraturan yang ada di madrasah				
4	Kepala madrasah memberikan hadiah terhadap prestasi kerja saya				
5	Rekan kerja memberikan apresiasi kepada saya atas prestasi kerja saya				
6	Lingkungan di madrasah asri dan bersih				
7	Suasana dilingkungan madrasah baik dan ramah				
8	Kondisi gedung madrasah dalam keadaan baik				
9	Setiap ruangan tertata rapi dan bersih				
10	Media yang saya gunakan dalam proses KBM dalam kondisi baik				
11	Saya merasa nyaman di lingkungan madrasah tempat saya bekerja				
12	Komunikasi saya dengan rekan kerja di madrasah terjalin dengan baik				
13	Saya tidak segan bertanya pada rekan kerja yang lebih senior jika ada hal yang tidak saya pahami dalam pekerjaan				
14	Gaji/upah yang diberikan kepada saya sesuai dengan jam kerja saya				

**KOMPETENSI PROFESIONAL**

NO	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Dalam proses KBM materi yang saya sampaikan sesuai dengan kurikulum yang diterapkan				
2	Saya memahami tujuan dari materi yang saya berikan kepada siswa				
3	Sebelum proses KBM saya menjelaskan kepada siswa tujuan dari materi pelajaran yang saya ajarkan				
4	Saya selalu membawa RPP ketika mengajar				
5	Saya selalu hadir dikelas tepat waktu				
6	Sebelum proses KBM saya berusaha menguasai materi yang saya berikan kepada siswa				
7	Saya menyampaikan materi pembelajaran secara berurutan				
8	Dalam menjelaskan materi pembelajaran saya tidak hanya menguasai satu konsep saja				
9	Saya menggunakan komunikasi yang baik dalam proses KBM				
10	Saya membuat rangkuman pada setiap materi yang saya ajarkan				
11	Saya dapat menganalisis materi yang kurang dapat dipahami siswa				
12	Saya mengembangkan materi untuk mempermudah siswa dalam memahami pembelajaran				
13	Saya menggunakan alat peraga sesuai kebutuhan materi pembelajaran				
14	Saya menjelaskan kepada siswa keterkaitan materi yang dipelajari dengan kehidupan sehari-hari				
15	Saya belajar dari berbagai sumber untuk membantu saya dalam mengembangkan materi				
16	Saya memberikan contoh pokok bahasan pelajaran dengan contoh yang mudah dipahami				

**KINERJA GURU**

NO	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Saya dapat menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan di madrasah				
2	Saya membuat RPP sesuai dengan silabus yang ditetapkan di madrasah				
3	Saya merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar				
4	Saya merespon siswa dengan baik jika ada yang belum memahami materi pembelajaran				
5	Saya dapat mengkondisikan suasana kelas yang tenang saat KBM berlangsung				
6	Saya memberikan motivasi, arahan dan dorongan untuk kemajuan belajar siswa				
7	Saya menegur siswa yang masuk terlambat saat jam pelajaran saya				
8	Siswa dapat merespon dengan materi yang saya ajarkan				
9	Saya merespon dengan baik setiap siswa yang ingin bertanya				
10	Saya mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu				
11	Saya memimpin siswa untuk mengawali dan mengakhiri proses KBM dengan doa				
12	Saya mencatat kemajuan kelas setelah proses KBM berlangsung				
13	Saya melakukan evaluasi pembelajaran siswa				
14	Saya mencatat siswa yang tidak melaksanakan tugas				
15	Saya mempunyai buku khusus daftar nilai siswa				
16	Setelah proses KBM saya mengevaluasi diri saya untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi				

## Lampiran 2

## Data Penelitian

No	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Kompetensi Profesional (X <sub>2</sub> )	Kinerja Guru (Y)
1	78	126	107
2	70	95	90
3	71	87	84
4	74	83	82
5	79	103	89
6	82	93	91
7	74	117	103
8	70	112	82
9	78	111	83
10	75	131	103
11	79	107	86
12	75	103	93
13	86	106	86
14	76	103	90
15	68	107	79
16	59	100	78
17	68	109	93
18	49	118	86
19	64	96	90
20	50	85	78
21	74	127	92
22	55	92	89

23	70	93	74
24	83	107	91
25	65	95	85
26	63	136	100
27	50	111	84
28	67	113	95
29	72	92	89
30	62	103	76
31	38	90	78
32	74	98	95
33	45	86	81
34	58	98	79
35	61	109	91
36	60	98	87
37	70	96	81
38	68	95	83
39	63	85	69
40	63	112	93
<b>Σ</b>	<b>2686</b>	<b>4128</b>	<b>3485</b>
<b>Rata-Rata</b>	<b>67,15</b>	<b>103,2</b>	<b>87,125</b>
<b>Median</b>	<b>69</b>	<b>103</b>	<b>86,5</b>
<b>Modus</b>	<b>70</b>	<b>103</b>	<b>78</b>
<b>Standar Deviasi</b>	<b>10,79</b>	<b>12,90</b>	<b>8,15</b>
<b>Nilai Maksimum</b>	<b>86</b>	<b>136</b>	<b>107</b>
<b>Nilai Minimum</b>	<b>38</b>	<b>83</b>	<b>69</b>

### 1. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

a. Menentukan rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 86 - 38 \\ &= 48\end{aligned}$$

b. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 40 \\ &= 6,28 \quad \text{banyaknya kelas diambil 6}\end{aligned}$$

c. Menentukan panjang kelas interval (p)

$$\begin{aligned}p &= \frac{\text{ren tan g}}{\text{banyak kelas}} \\ &= 48/6 \\ &= 8 \quad \text{untuk data ini p diambil 8}\end{aligned}$$

### 2. Kompetensi Profesional ( $X_2$ )

a. Menentukan rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 136 - 83 \\ &= 53\end{aligned}$$

b. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 40 \\ &= 6,28 \quad \text{banyaknya kelas diambil 6}\end{aligned}$$

c. Menentukan panjang kelas interval (p)

$$\begin{aligned}p &= \frac{\text{ren tan g}}{\text{banyak kelas}} \\ &= 53/6\end{aligned}$$



$$= 8,8 \quad \text{untuk data ini p diambil 9}$$

### 3. Kinerja Guru (Y)

a. Menentukan rentang

$$\text{Rentang} = \text{Data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$= 107 - 69$$

$$= 38$$

b. Menentukan banyak kelas

$$\text{Banyak kelas} = 1 + (3,3) \log n$$

$$= 1 + (3,3) \log 40$$

$$= 6,28 \quad \text{banyaknya kelas diambil 6}$$

c. Menentukan panjang kelas interval (p)

$$p = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$$

$$= 38/6$$

$$= 6,33 \quad \text{untuk data ini p diambil 6}$$

### Lampiran 3

#### UJI PERSYARATAN ANALISIS

##### 1. Uji Normalitas

Untuk menentukan normalitas data digunakan uji normalitas dengan teknik uji Liliefors sebagai berikut:

##### Uji Normalitas Y atas $X_1$

No	$X_1$	$Z_i$	F( $Z_i$ )	S ( $z_i$ )	[F( $z_i$ )-S( $z_i$ )]	$L_{\text{tabel}}$
1	38	-2,70	0,0035	0,025	0,0215	0,1401
2	45	-2,05	0,0202	0,050	0,0298	
3	49	-1,68	0,0465	0,075	0,0285	
4	50	-1,59	0,0559	0,125	0,0691	
5	50	-1,59	0,0559	0,125	0,0691	
6	55	-1,13	0,1292	0,150	0,0208	
7	58	-0,85	0,1977	0,175	0,0227	
8	59	-0,76	0,2236	0,200	0,0236	
9	60	-0,66	0,2546	0,225	0,0296	
10	61	-0,57	0,2843	0,250	0,0343	
11	62	-0,48	0,3156	0,275	0,0406	
12	63	-0,38	0,3520	0,350	0,0020	
13	63	-0,38	0,3520	0,350	0,0020	
14	63	-0,38	0,3520	0,350	0,0020	
15	64	-0,29	0,3859	0,375	0,0109	
16	65	-0,20	0,4207	0,400	0,0207	
17	67	-0,01	0,4960	0,425	<b>0,0710</b>	
18	68	0,08	0,5319	0,500	0,0319	
19	68	0,08	0,5319	0,500	0,0319	
20	68	0,08	0,5319	0,500	0,0319	
21	70	0,26	0,6026	0,600	0,0026	
22	70	0,26	0,6026	0,600	0,0026	
23	70	0,26	0,6026	0,600	0,0026	
24	70	0,26	0,6026	0,600	0,0026	
25	71	0,36	0,6406	0,625	0,0156	
26	72	0,45	0,6736	0,650	0,0236	
27	74	0,63	0,7357	0,750	0,0143	

28	74	0,63	0,7357	0,750	0,0143	
29	74	0,63	0,7357	0,750	0,0143	
30	74	0,63	0,7357	0,750	0,0143	
31	75	0,73	0,7673	0,800	0,0327	
32	75	0,73	0,7673	0,800	0,0327	
33	76	0,82	0,7939	0,825	0,0311	
34	78	1,01	0,8438	0,875	0,0312	
35	78	1,01	0,8438	0,875	0,0312	
36	79	1,10	0,8643	0,925	0,0607	
37	79	1,10	0,8643	0,925	0,0607	
38	82	1,38	0,9162	0,950	0,0338	
39	83	1,47	0,9292	0,975	0,0458	
40	86	1,75	0,9599	1,000	0,0401	

Dari tabel perhitungan di atas diperoleh nilai  $L$  observasi = 0,0710 sedangkan nilai  $L$  tabel pada  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 40$  adalah 0,1401. Dengan demikian dapat dilihat bahwa nilai  $L_o = 0,0710 <$  nilai  $L$  tabel = 0,1401 sehingga data tersebut berdistribusi normal.

#### Uji Normalitas $Y$ atas $X_2$

No	$X_3$	$Z_i$	$F(Z_i)$	$S(z_i)$	$[F(z_i)-S(z_i)]$	$L$ tabel
1	83	-1,57	0,0582	0,025	0,0332	0,140089
2	85	-1,41	0,0793	0,075	0,0043	
3	85	-1,41	0,0793	0,075	0,0043	
4	86	-1,33	0,0918	0,100	0,0082	
5	87	-1,26	0,1038	0,125	0,0212	
6	90	-1,02	0,1539	0,150	0,0039	

7	92	-0,87	0,1922	0,200	0,0078	
8	92	-0,87	0,1922	0,200	0,0078	
9	93	-0,79	0,2148	0,250	0,0352	
10	93	-0,79	0,2148	0,250	0,0352	
11	95	-0,64	0,2611	0,325	0,0639	
12	95	-0,64	0,2611	0,325	0,0639	
13	95	-0,64	0,2611	0,325	0,0639	
14	96	-0,56	0,2877	0,375	0,0873	
15	96	-0,56	0,2877	0,375	0,0873	
16	98	-0,40	0,3446	0,450	<b>0,1054</b>	
17	98	-0,40	0,3446	0,450	0,1054	
18	98	-0,40	0,3446	0,450	0,1054	
19	100	-0,25	0,4013	0,475	0,0737	
20	103	-0,02	0,4920	0,575	0,0830	
21	103	-0,02	0,4920	0,575	0,0830	
22	103	-0,02	0,4920	0,575	0,0830	
23	103	-0,02	0,4920	0,575	0,0830	
24	106	0,22	0,5871	0,600	0,0129	
25	107	0,29	0,6141	0,675	0,0609	
26	107	0,29	0,6141	0,675	0,0609	
27	107	0,29	0,6141	0,675	0,0609	
28	109	0,45	0,6736	0,725	0,0514	
29	109	0,45	0,6736	0,725	0,0514	
30	111	0,60	0,7257	0,775	0,0493	
31	111	0,60	0,7257	0,775	0,0493	
32	112	0,68	0,7517	0,825	0,0733	
33	112	0,68	0,7517	0,825	0,0733	

34	113	0,76	0,7764	0,850	0,0736	
35	117	1,07	0,8577	0,875	0,0173	
36	118	1,15	0,8749	0,900	0,0251	
37	126	1,77	0,9616	0,925	0,0366	
38	127	1,84	0,9671	0,950	0,0171	
39	131	2,16	0,9846	0,975	0,0096	
40	136	2,54	0,9945	1,000	0,0055	

Dari tabel perhitungan di atas diperoleh nilai  $L$  observasi = 0,1054 sedangkan nilai  $L$  tabel pada  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 40$  adalah 0,1401. Dengan demikian dapat dilihat bahwa nilai  $L_o = 0,1054 <$  nilai  $L$  tabel = 0,1401 sehingga data tersebut berdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

### a. Persamaan Regresi Sederhana $Y$ dan $X_1$

Persamaan Regresi sederhana;  $Y = a + bx$ . Koefisien model regresi yakni  $a$  dan  $b$  dihitung sebagai berikut :

$$a = \frac{(3485)(184908) - (2686)(235367)}{40(184908) - (2686)^2} = 67,182$$

$$b = \frac{40(235367) - (2686)(3485)}{40(184908) - (2686)^2} = 0,297$$

Maka Persamaan Regresi  $Y$  atas  $X_1$  adalah  $\hat{Y} = 67,182 + 0,297 X_1$

### Uji Linieritas Persamaan Y atas $X_1$

- $JK \text{ (total)} = \sum Y^2 = 306223$

- Jumlah Kuadrat koefisien (a)  $\rightarrow$  JK (a) adalah :

$$JK \text{ (a)} = (\sum Y)^2 / n = (3485)^2 / 40 = 12145225 / 40 = 303630,6$$

- Jumlah Kuadrat Regresi (b/a) atau  $\rightarrow$  JK (b/a) adalah :

$$JK \text{ (b/a)} = 0,297 \{ 235367 - (2686)(3485)/40 \} = 0,297 \{ 235367 - 234017,8 \} = 400,7124$$

- Jumlah Kuadrat Sisa atau JK (s) adalah :

$$JK \text{ (s)} = Jk \text{ (total)} - JK \text{ (a)} - JK \text{ (b/a)} = 306223 - 303630,6 - 400,7124 = 2191,6876$$

- Jumlah Kuadrat Galat atau Kekeliruan adalah :

$$JK \text{ (G)} = \sum (\sum Y_i^2 - (\sum Y)^2/n_i)$$

Untuk hal itu dicari dengan bantuan tabel pengelompokkan (urutan) yakni :

No	$X_1$	Kelompok	$n_1$	Y
1	38	1	1	78
2	45	2	1	81
3	49	3	1	86
4	50	4	2	78
5	50			84
6	55	5	1	89
7	58	6	1	79
8	59	7	1	78
9	60	8	1	87
10	61	9	1	91

11	62	10	1	76
12	63	11	3	100
13	63			69
14	63			93
15	64	12	1	90
16	65	13	1	85
17	67	14	1	95
18	68	15	3	79
19	68			93
20	68			83
21	70	16	4	90
22	70			82
23	70			74
24	70			81
25	71	17	1	84
26	72	18	1	89
27	74	19	4	82
28	74			103
29	74			92
30	74			95
31	75	20	2	103
32	75			93
33	76	21	1	90
34	78	22	2	107
35	78			83

36	79	23	2	89
37	79			86
38	82	24	1	91
39	83	25	1	91
40	86	26	1	86

Sehingga JK (Galat) ditentukan dari tabel diatas, yang kalkulasinya berupa deret berikut :

$$JK (G) = \{78^2 - (78^2/1)\} + \{81^2 - (81^2/1)\} + \{86^2 - (86^2/1)\} + \dots + \{91^2 - (91^2/1)\} + \{86^2 - (86^2/1)\}$$

- $JK (G) = 0 + 0 + 0 + 18 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0 + 528,6667 + 0 + 0 + 0 + 104 + 128,75 + 0 + 0 + 226 + 50 + 0 + 288 + 4,5 + 0 + 0 + 0$   
 $JK (G) = 1347,917$
- Jumlah Kuadrat Tuna Cocok  $\rightarrow JK (TC)$  adalah :  
 $JK (TC) = JK (s) - JK (G) = 2191,6876 - 1347,917 = 843,7706$
- Varians Konstanta. Regresi ( $S^2 \text{ reg}$ ) =  $RJK (a) = JK (a) = 303630,6$
- Varians Koefisien Regresi ( $S^2 \text{ reg}$ ) =  $RJK (b/a) = JK (b/a) = 400,7124$
- Varians Sisa ( $S^2 \text{ sisa}$ ) =  $RJK (s) = JK (s) / n-2 = 2191,6876 / 40-2 = 57,6760$
- Varians Tuna Cocok ( $S^2 TC$ ) =  $RJK (TC) = JK (TC) / k-2 = 843,7706 / (26-2) = 35,1571$
- Varians Kekeliruan ( $S^2 G$ ) =  $RJK (G) = JK (G) / n-k = 1347,917 / (40-26) = 96,2797$



### Uji Kelinearan Persamaan Regresi

$$F = \frac{\text{RJK (TC)}}{\text{RJK (G)}} = \frac{35,1571}{96,2797} = 0,365$$

### Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara $X_1$ Dengan Y

$$Y = 67,182 + 0,297 X_1$$

Sumber variasi	dk	JK	RJK	F-hitung	F-tabel
Total	40	306223			
Koef (a)	1	303630,6			
Koef (b/a)	1	400,7124	400,7124	6,9476	4,10
Sisa	40-2=38	2191,6876	57,6760		
Tuna Cocok	26-2=24	843,7706	35,1571	0,365	2,12
Galat	40-26=14	1347,917	96,2797		

F-tabel ; F (dk pembilang=  $k-2 = 26-2 = 24$ ) dan (dk penyebut =  $n-k = 40-26=14$ ), Maka dari table F dengan  $\alpha=5\%$ , diperoleh F-tabel = 2,12. Dengan demikian, dari hasil perhitungan ternyata F-hitung < F-tabel yaitu ( 0,365 < 2,12 ) Sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan :  $\hat{Y} = 67,182 + 0,297 X_1$  adalah linear

### Uji Taraf Signifikansi Persamaan Regresi

$$F = \text{RJK (b/a)} / \text{RJK (s)} = 6,9476$$

F-hitung > F-tabel, karena  $6,9476 > 4,10$ , maka koefisien arah regresi Y atas  $X_1$  adalah berarti.

### b. Persamaan Regresi Sederhana Y atas $X_2$

Persamaan Regresi sederhana;  $Y = a + bx$  . Koefisien model regresi yakni a dan b, dihitung sebagai berikut :

$$a = \frac{(3485)(432504) - (4128)(362358)}{40(432504) - (4128)^2} = 44,125$$

$$40(362358) - (4128)(3485)$$

$$b = \frac{\quad}{40(432504) - (4128)^2} = 0,417$$

Maka Persamaan Regresi  $X_2$  dan  $Y$  adalah  $Y = 44,125 + 0,417 X_2$

### Uji Linieritas Persamaan $Y$ atas $X_2$

- $JK(\text{total}) = \sum Y^2 = 306223$
- Jumlah Kuadrat koefisien (a)  $\rightarrow$  JK (a) adalah :  
 $JK(a) = (\sum Y)^2 / n = (3485)^2 / 40 = 12145225 / 40 = 303630,6$
- Jumlah Kuadrat Regresi (b/a) atau  $\rightarrow$  JK (b/a) adalah :  
 $JK(b/a) = 0,417 \{ 362358 - (4128)(3485)/40 \} = 0,417 \{ 362358 - 359652 \} = 1128,402$
- Jumlah Kuadrat Sisa atau JK (s) adalah :  
 $JK(s) = Jk(\text{total}) - JK(a) - JK(b/a) = 306223 - 303630,6 - 1128,402 = 1463,998$
- Jumlah Kuadrat Galat atau Kekeliruan adalah :  
 $JK(G) = \sum (\sum Y_i^2 - (\sum Y)^2/n_i)$

Untuk hal itu dicari dengan bantuan tabel berikut (Tabel Kelompok urutan data  $X_2$ ), yakni :

No	$X_2$	Kelompok	$n_2$	Y
1	83	1	1	82
2	85	2	2	78
3	85			69
4	86	3	1	81
5	87	4	1	84
6	90	5	1	78

7	92	6	2	89
8	92			89
9	93	7	2	91
10	93			74
11	95	8	3	90
12	95			85
13	95			83
14	96	9	2	90
15	96			81
16	98	10	3	95
17	98			79
18	98			87
19	100	11	1	78
20	103	12	4	89
21	103			93
22	103			90
23	103			76
24	106	13	1	86
25	107	14	3	86
26	107			79
27	107			91
28	109	15	2	93
29	109			91
30	111	16	2	83
31	111			84

32	112	17	2	82
33	112			93
34	113	18	1	95
35	117	19	1	103
36	118	20	1	86
37	126	21	1	107
38	127	22	1	92
39	131	23	1	103
40	136	24	1	100

Sehingga JK (Galat) ditentukan dari table diatas, yang kalkulasinya berupa deret berikut :

$$JK(G) = \{82^2 - (82^2/1)\} + \{78^2 + 69^2 - (78+69)^2/1\} + \dots + \{103^2 - (103^2/1)\} + \{100^2 - (100^2/1)\}$$

- $JK(G) = 0 + 0 + 0 + 38 + 0 + 0 + 60,5 + 162 + 0 + 0 + 72 + 60,5 + 0,5 + 80,6667 + 0 + 0 + 0 + 0 + 0 + 24,5 + 4,5 + 152,6667 + 4,5 + 0 + 0 + 0$

$$JK(G) = 685,1667$$

- Jumlah Kuadrat Tuna Cocok  $\rightarrow$  JK (TC) adalah :

$$JK(TC) = JK(s) - JK(G) = 1463,998 - 685,1667 = 778,8313$$

- Varians Konstanta. Regresi ( $S^2 \text{ reg}$ ) =  $RJK(a) = JK(a) = 303630,6$
- Varians Koefisien Regresi ( $S^2 \text{ reg}$ ) =  $RJK(b/a) = JK(b/a) = 1128,402$
- Varians Sisa ( $S^2 \text{ sisa}$ ) =  $RJK(s) = JK(s) / n-2 = 1463,998 / (40-2) = 38,5262$
- Varians Tuna Cocok ( $S^2 \text{ TC}$ ) =  $RJK(TC) = JK(TC) / k-2 = 778,8313 / (24-2) = 35,40$
- Varians Kekeliruan ( $S^2 G$ ) =  $RJK(G) = JK(G) / n-k = 778,8313 / (40-24) = 48,68$

### Uji Kelinearan Persamaan Regresi

$$F = \frac{\text{RJK (TC)}}{\text{RJK (G)}} = \frac{32,45}{55,63} = 0,5833$$

### Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara $X_2$ Dengan Y

$$Y = 44,125 + 0,417 X_2$$

Sumber variasi	Dk	JK	RJK	F-hitung	F-tabel
Total	40	306223			
Koef (a)	1	303630,6			
Koef (b/a)	1	1128,402	1128,402	29,289	4,10
Sisa	40-2=38	1463,998	38,5262		
Tuna Cocok	24-2=24	778,8313	35,40	0,7272	2,14
Galat	40-24=16	778,8313	48,68		

F-tabel ; F (dk pembilang=  $k-2 = 24-2 = 22$ ) dan (dk penyebut =  $n-k = 40-24=16$ ), Maka dari table F dengan  $\alpha=5\%$ , diperoleh F-tabel = 2,14. Dengan demikian, dari hasil perhitungan ternyata F-hitung < F-tabel yaitu ( 0,5833 < 2,14 ) Sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan  $Y = 44,125 + 0,417 X_2$  adalah **linear**.

### Uji Taraf Signifikansi Persamaan Regresi

$$F = \text{RJK (b/a)} / \text{RJK (s)} = 29,289$$

F-hitung > F-tabel, karena  $29,289 > 4,10$ , maka koefisien arah regresi Y atas  $X_2$  adalah berarti.

## Lampiran 4

**ANALISIS REGRESI GANDA****Regression****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 <sup>a</sup>	,494	,466	5,956

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1279,664	2	639,832	18,034	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1312,711	37	35,479		
	Total	2592,375	39			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru
- b. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	35,364	8,773		4,031	,000
	Motivasi Kerja	,188	,091	,250	2,071	,045
	Kompetensi Profesional	,379	,076	,600	4,977	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil tabel diatas nampak bahwa  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( 4,031 > 8,60)

Ini berarti koefisien regresi signifikansi, yaitu :  $Y = 35,364 + 0,188 X_1 + 0,379$

$X_2$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak, kesimpulan yang dapat ditarik adalah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  pada taraf signifikansi 5%.

## Lampiran 5

## ANALISIS KORELASI PARSIAL

## Partial Corr

## Correlations

Control Variables			Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Kompetensi Profesional		Correlation	1,000	,322
	Motivasi Kerja	Significance (2-tailed)	.	,045
		Df	0	37
		Correlation	,322	1,000
	Kinerja Guru	Significance (2-tailed)	,045	.
		Df	37	0

## Partial Corr

## Correlations

Control Variables			Kinerja Guru	Motivasi Kerja
Kompetensi Profesional		Correlation	1,000	,322
	Kinerja Guru	Significance (2-tailed)	.	,045
		Df	0	37
		Correlation	,322	1,000
	Motivasi Kerja	Significance (2-tailed)	,045	.
		Df	37	0



## LAMPIRAN 6 : SURAT IZIN PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683  
Website : [www.fitk.uinsu.ac.id](http://www.fitk.uinsu.ac.id) e.mail : [fitk@uinsu.ac.id](mailto:fitk@uinsu.ac.id)

Nomor : B-3390/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/02/2020  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Medan, 27 Februari 2020

Yth. Ka. MAN BATU BARA

*Assalamu'alaikum Wr Wb*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan, adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

NAMA : YUNI SAHDIAH  
T.T/Lahir : Lubuk Besar, 02 Juni 1998  
NIM : 0307161043  
Sem/Jurusan : VIII / Manajemen Pendidikan Islam

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksana Riset di MAN BATU BARA guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul :

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOPENTENSI PROFESIONAL TERHADAP KENERJA GURU DI MAN BATU BARA”**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalam*

an Dekan  
Ketua Jurusan MPI

Dr. Abdillah, S.Ag. M.Pd  
19680805 199703 1 002

Tembusan:  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

**LAMPIRAN 7: SURAT BALASAN PENELITIAN**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BATUBARA**  
**MADRASAH ALIYAH NEGERI BATUBARA**

Jalan Perintis Kemerdekaan No. 76 Kel. Lima Puluh Kota  
 Telepon (0622) 697693 Kode Pos. 21255  
 Email : man\_limapuluh@yahoo.com

**SURAT IZIN PENELITIAN**

Nomor : 205 / Ma.02.14/TL.00/03/2020

Sehubungan dengan Surat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Nomor : B-3390/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/02/2020 Tanggal : 27 Februari 2020 Hal : Izin Riset.

Nama : Yuni Sahdiah  
 Tempat/ Tgl Lahir : Lubuk Besar, 02 Juni 1998  
 NIM : 0307161043  
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Koptensi Profesional Terhadap Kinerja Guru di MAN Batubara

Dengan ini Kepala MAN Batubara memberi izin kepada nama tersebut di atas untuk melakukan Riset di MAN Batubara.

Demikian surat keterangan ini kami perbuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lima Puluh, 05 Maret 2020  
 Kepala  
  
 Chandra Ismaily Simbolon

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Pribadi

1. Nama: Yuni Sahdiah
2. NIM: 0307161043
3. Tempat/Tgl Lahir: Lubuk Besar, 2 Juni 1998
4. Alamat: Lubuk Besar, Kecamatan Datuk Lima Puluh,  
Kabupaten Batu Bara
5. Nama Orang Tua
  - a. Ayah: Edi Sahputra
  - b. Ibu: Sarifah Aini
6. Alamat Orang Tua: Lubuk Besar, Kecamatan Datuk Lima Puluh,  
Kabupaten Batu Bara
7. Anak Ke: 2 dari 3 bersaudara

### B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Dasar: SD Negeri 014729 Lubuk Besar
2. Pendidikan Menengah Pertama: SMP Negeri 2 Lima Puluh
3. Pendidikan Menengah Atas: MAN Lima Puluh
4. Pendidikan Tinggi: Jurusan Manajemen Pendidikan  
Islam (MPI-4) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara,  
Semester VIII (2016-2020)