



**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU EKONOMI SMA DI KOTA TEGAL**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Mega Ayu Rahmawati

NIM 7101406057

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2011**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 11 Mei 2011

Pembimbing I

Dra. Margunani, M.P
NIP. 195703181986012001

Pembimbing II

Rediana Setiyani, S.Pd, M.Si
NIP. 197912082006042002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi,

PERPUSTAKAAN
UNNES

Dr. Partono Thomas, M.S.
NIP. 19521219 1982031002

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan sidang panitia ujian skripsi Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Senin

Tanggal : 13 Juni 2011



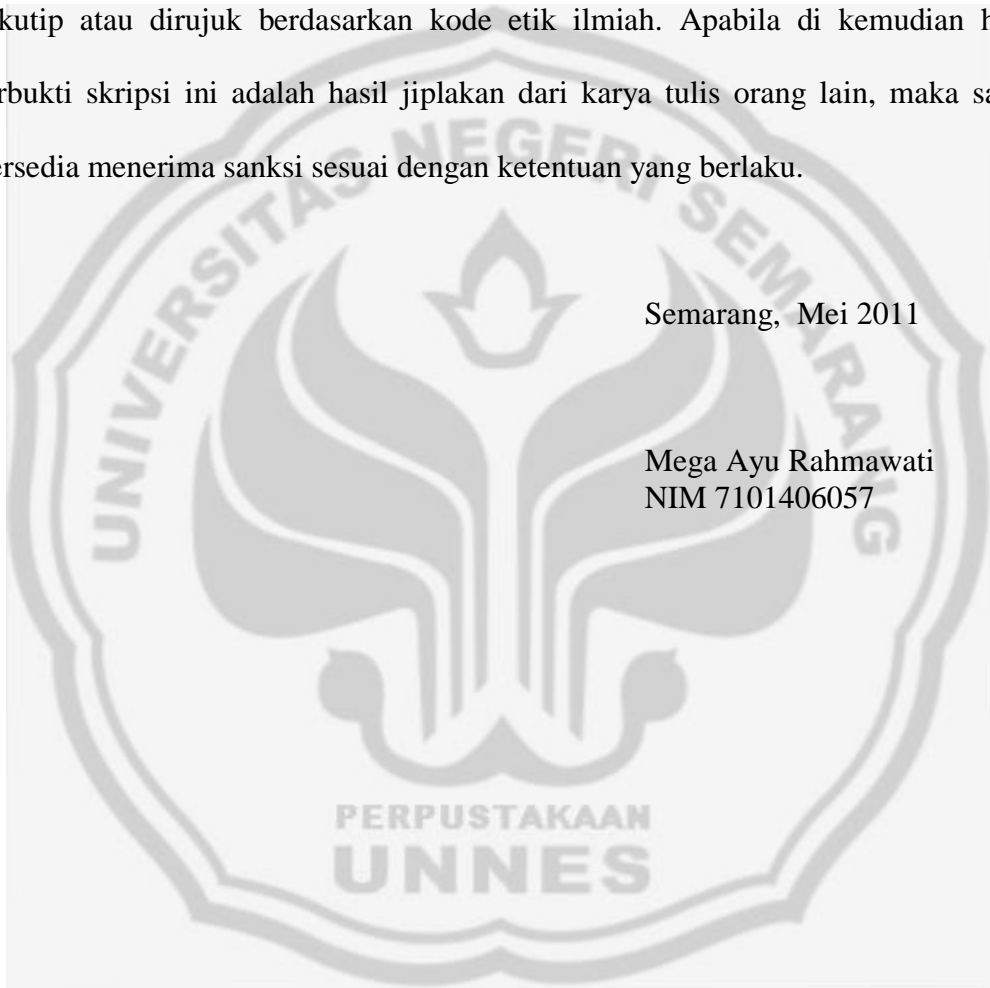
Drs. S.Martono, M.Si
NIP. 196603081989011001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Mei 2011

Mega Ayu Rahmawati
NIM 7101406057



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- Maka sesungguhnya di samping kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari semua pekerjaan atau tugas, kerjakanlah yang lain dengan sungguh-sungguh. Dan kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap (QS. Al-Insyirah : 6-8).

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk:

1. *Papah mamah "Sugeng dan Kaspi" tercinta, atas segenap kasih sayang, ilmu, doa, bimbingan, pengorbanan, motivasi dan keikhlasan yang tiada henti dicurahkan kepadaku,*
2. *Kedua adikku tersayang "Lintang dan Galih", yang selalu menghiburku.*
3. *Sahabat-sahabat ku "genk bebek", hikma dan lilis yang tak pernah lelah menemaniku.*
4. *Teman-teman kelas Pendidikan Akuntansi reguler 2006 "SENOPATY"*
5. *Almamater UNNES*

PERPUSTAKAAN
UNNES

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, rahmat, pertolongan, dan hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul “Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA di Kota Tegal” dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini ditunjukkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. S. Martono, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Dr. Partono Thomas, M.S, Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
4. Dra. Margunani, M.P sebagai pembimbing I yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Rediana Setiyani, S.Pd, M.Si sebagai pembimbing II yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh Kepala SMA Kota Tegal yang telah memberikan izin penelitian.
7. Seluruh Guru Ekonomi SMA Kota Tegal yang telah bersedia mengisi angket penelitian
8. Seluruh staf pengajar jurusan Akuntansi yang telah memberikan ilmu selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu di sini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga amal dan segala kebaikan mendapat balasan dan rahmat yang setimpal dari Allah SWT. Akhir kata, semoga karya ini bermanfaat.

Semarang, Mei 2011

Penulis

PERPUSTAKAAN
UNNES

SARI

Rahmawati, Mega Ayu. 2011. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA di Kota Tegal*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I. Dra. Margunani, M.P. Pembimbing II. Rediana Setiyani, S.Pd, M.Si.

Kata kunci : Kinerja Guru, Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun faktor internal. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi profesional guru serta motivasi kerja. Penguasaan bahan, pengelolaan program belajar, pengelolaan kelas, serta penggunaan media dan sumber belajar guru ekonomi SMA di Kota Tegal dinilai kurang maksimal. Permasalahan yang diteliti adalah pengaruh kompetensi profesional guru serta motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA di Kota Tegal. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru serta motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA di Kota Tegal.

Seluruh guru ekonomi SMA di Kota Tegal dijadikan unit penelitian (31orang). Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi kompetensi profesional, motivasi kerja, dan kinerja guru. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuisioner. Metode analisis data menggunakan uji deskriptif prosentase, Uji prasyarat analisis regresi, uji analisis regresi berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Secara deskriptif kinerja guru ekonomi SMA di Kota Tegal dalam kategori sangat tinggi ((82,04%), kompetensi profesional guru ekonomi SMA di Kota Tegal dalam kategori sangat tinggi ((82,91%), dan motivasi kerja guru ekonomi SMA di Kota Tegal dalam kategori tinggi (72,88%). Kompetensi profesional guru dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA di Kota Tegal (50,90%). Kompetensi profesional guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA di Kota Tegal (19,98%). Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA di Kota Tegal (15,05%).

Kompetensi profesional guru serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA di Kota Tegal. Oleh karena itu, disarankan guru ekonomi hendaknya terus memperdalam penguasaan bahan pelajaran, pengelolaan program belajar yang lebih efektif, pengelolaan kelas yang kondusif, serta menggunakan media dan sumber belajar yang relevan dan terbaru melalui internet. Kepala Sekolah hendaknya terus memantau dan memotivasi guru untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya, memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi guru untuk mengembangkan karir dan kreatifitasnya.

ABSTRACT

Rahmawati, Mega Ayu. 2011. *Effect of Teacher Professional Competence and Motivation to Work Performance in High School Economics Teacher Tegal.* Thesis. Economic Education Programs. Faculty of Economics. State University of Semarang. Supervising I. Dra. Margunani, M.P. Supervising II. Rediana Setiyani, S.Pd,M.Si

Key words: Teacher Performance, Professional Competence, Work Motivation.

Teacher's performance is influenced by various factors, both external and internal factors. In this study the factors thought to affect the performance of teachers is a teacher's professional competence and motivation to work. The problems studied there any influence of teachers' professional competence and motivation to work on the performance of high school economics teacher in the city of Tegal. Research objectives were to determine the influence of teachers' professional competence and motivation to work on the performance of high school economics teacher in the city of Tegal.

All the teacher of economics in Tegal to be sample in this study. Variables that were examined in this study include profesional competence, work motivation, and teacher performance. Data collection method used is questionnaire method. Methods of data analysis using descriptive test percentages, regression analysis test prerequisites, test multiple regression analysis. classical test assumptions and hypothesis testing.

Descriptively percentage of the performance of high school economics teacher in the town of Tegal in the category of very high (82,04%), high school economics teachers' professional competence in Tegal in the very high category (82,91), and work motivation high school economics teacher in the town of Tegal in the high category (72,88%). The results showed teachers' professional competence and motivation to work signifikan positive influence on the performance of high school economics teacher in the city of Tegal (50,90%). Professional competence of teachers signifikan positive influence on the performance of high school economics teacher in the city of Tegal (19,98%). Motivations positively affect work performance signifikan high school economics teacher in the city of Tegal (15,05%).

Teachers' professional competence and motivation affect the performance of high school economics teacher in the city of Tegal. Therefore, the teacher suggested the economy should continue to improve its performance through the enhancement of professional competence and enhance motivation works. Head of School should continue to monitor and motivate teachers to constantly improve its performance, providing greater opportunities for teachers to develop a career and creativity.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja Guru.....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Guru.....	10
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	11

2.1.3 Penilaian Kinerja Guru.....	16
2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	20
2.1.5 Upaya Meningkatkan Kinerja Guru.....	21
2.2 Kompetensi Profesional Guru.....	24
2.2.1. Pengertian Kompetensi Guru.....	24
2.2.2. Pengertian Kompetensi Profesional Guru.....	27
2.3 Motivasi Kerja.....	31
2.3.1 Pengetian Motivasi Kerja.....	31
2.3.2 Teori Motivasi Kerja.....	32
2.3.3 Ciri-ciri Motivasi Kerja.....	37
2.3.4 Macam-macam Motivasi Kerja.....	38
2.3.5 Fungsi Motivasi Kerja.....	39
2.4 Kerangka Berfikir	40
2.5 Hipotesis	46

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi Penelitian.....	47
3.2 Variabel Penelitian.....	47
3.2.1 Variabel Independent.....	48
3.2.2 Variabel Dependent.....	49
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	50
3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	50
3.4.1 Uji Validitas Instrumen.....	50
3.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	55

3.5. Analisis Data.....	55
3.5.1 Analisis Deskriptif Persentase.....	56
3.5.2 Uji Prasyarat Analisis Regresi.....	57
3.5.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	59
3.5.5 Uji Hipotesis.....	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	63
4.1.1 Deskriptif Variabel Penelitian.....	63
4.1.1.1 Kinerja Guru.....	64
4.1.1.2 Kompetensi Profesional Guru.....	65
4.1.1.3 Motivasi Kerja.....	70
4.1.2 Uji Prasyarat Analisis Regresi.....	75
4.1.2.1 Uji Normalitas.....	75
4.1.2.2 Uji Linieritas.....	77
4.1.3 Analisis Regresi Berganda.....	78
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	79
4.1.4.1 Uji Multikolonieritas.....	79
4.1.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	80
4.1.5 Uji Hipotesis.....	81
4.1.5.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	81
4.1.5.2 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap	

Kinerja Guru.....	82
4.1.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	83
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	92
5.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN.....	95



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Populasi Guru Ekonomi SMA Kota Tegal.....	47
Tabel 3.2 Hasil Uji Coba Validitas Angket Kinerja Guru.....	52
Tabel 3.3 Hasil Uji Coba Validitas Angket Kompetensi Profesional.....	53
Tabel 3.4 Hasil Uji Coba Validitas Angket Motivasi Kerja.....	53
Tabel 3.5 Kriteria Deskriptif Persentase Kinerja Guru.....	56
Tabel 3.6 Kriteria Deskriptif Persentase Kompetensi Profesional Guru.	57
Tabel 3.7 Kriteria Deskriptif Persentase Motivasi Kerja.....	57
Tabel 4.1 Kategori Variabel Kinerja Guru.....	63
Tabel 4.2 Kategori Tiap Indikator Kinerja Guru.....	64
Tabel 4.3 Kategori Variabel Kompetensi Profesional Guru.....	65
Tabel 4.4 Kategori Indikator Penguasaan Materi, Struktur, Konsep, dan Pola Pikir Keilmuan yang Mendukung Mata Pelajaran Ekonomi.....	66
Tabel 4.5 Kategori Indikator Penguasaan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar Mata Pelajaran Ekonomi.....	67
Tabel 4.6 Kategori Indikator Pengembangan Materi Pembelajaran Ekonomi Secara Kreatif.....	68
Tabel 4.7 Kategori Indikator Pengembangan Keprofesionalan Secara Berkelanjutan dengan Melakukan Tindakan Reflektif.....	69
Tabel 4.8 Kategori Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Mengembangkan Diri.....	70

Tabel 4.9 Kategori Variabel Motivasi Kerja.....	71
Tabel 4.10 Kategori Indikator Kebutuhan Fisiologis.....	72
Tabel 4.11 Kategori Indikator Kebutuhan Akan Rasa Aman.....	73
Tabel 4.12 Kategori Indikator Kebutuhan Sosial.....	73
Tabel 4.13 Kategori Indikator Kebutuhan Penghargaan.....	74
Tabel 4.14 Kategori Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	75
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Normalitas.....	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas.....	77
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolonieritas.....	79
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	81
Tabel 4.20 Hasil Uji t.....	82
Tabel 4.21 Hasil Analisis Determinasi Simultan (R^2)	82
Tabel 4.22 Hasil Analisis Determinasi Parsial (r^2).....	83



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	45
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	77
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	80



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Daftar Responden Uji Coba 95
Lampiran 2	Daftar Responden Penelitian..... 96
Lampiran 3	Kisi-Kisi Penelitian 97
Lampiran 4	Instrumen Penelitian 99
Lampiran 5	Validitas dan Reliabilitas Kinerja Guru 114
Lampiran 6	Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Profesional Guru 116
Lampiran 7	Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja 118
Lampiran 8	Tabel Analisis Deskriptif Kinerja Guru 120
Lampiran 9	Tabel Analisis Deskriptif Penguasaan bahan..... 121
Lampiran 10	Tabel Analisis Deskriptif Pengelolaan program belajar 122
Lampiran 11	Tabel Analisis Deskriptif Pengelolaan Kelas..... 123
Lampiran 12	Tabel Analisis Deskriptif Penggunaan Media 124
Lampiran 13	Tabel Analisis Deskriptif Penguasaan landasan pendidikan. 125
Lampiran 14	Tabel Analisis Deskriptif Pengelolaan interaksi belajar 126
Lampiran 15	Tabel Analisis Deskriptif Penilaian prestasi siswa 127
Lampiran 16	Tabel Analisis Deskriptif Pengenalan fungsi dan program BK 128
Lampiran 17	Tabel Analisis Deskriptif penyelenggaraan admin sekolah..... 129
Lampiran 18	Tabel Analisis Deskriptif pemahaman prinsip hasil penelitian 130
Lampiran 19	Tabel Analisis Deskriptif Kompetensi professional guru 131

Lampiran 20	Tabel Analisis Deskriptif Menguasai Materi, Struktur, Konsep, dan Pola Pikir Keilmuan yang Mendukung Mata Pelajaran yang Diampu.....	132
Lampiran 21	Tabel Analisis Deskriptif Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar Mata Pelajaran yang Diampu	133
Lampiran 22	Tabel Analisis Deskriptif Mengembangkan Materi Pembelajaran yang Diampu secara Kreatif.....	134
Lampiran 23	Tabel Analisis Deskriptif Mengembangkan Keprofesionalan secara Berkelanjutan dengan Melakukan Tindakan Reflektif	135
Lampiran 24	Tabel Analisis Deskriptif Memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Mengembangkan Diri	136
Lampiran 25	Tabel Analisis Deskriptif Motivasi kerja.....	137
Lampiran 26	Tabel Analisis Deskriptif Kebutuhan Fisiologis.....	138
Lampiran 27	Tabel Analisis Deskriptif Kebutuhan Rasa Aman	139
Lampiran 28	Tabel Analisis Deskriptif Kebutuhan Sosial.....	140
Lampiran 29	Tabel Analisis Deskriptif Kebutuhan Penghargaan.....	141
Lampiran 30	Tabel Analisis Deskriptif Kebutuhan Aktualisasi Diri	142
Lampiran 31	<i>Output SPSS 16.00</i>	143

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki fungsi yang strategis untuk mencapai tujuan nasional. Peningkatan mutu pendidikan harus terus dilakukan agar tujuan nasional dapat tercapai. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru juga merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang professional dan berkualitas.

Sardiman (1992:125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional

sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru dapat dilihat dari penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepadanya oleh pihak sekolah, antara lain adalah mengajar di kelas, membuat perangkat mengajar, membuat perangkat penilaian, menganalisis hasil penilaian, dan tugas-tugas lain dari sekolah yang dibebankan kepadanya.

Supriadi (1999:45) menyatakan kinerja guru adalah usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam proses pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kualitas dari kinerja guru ekonomi tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar ekonomi. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik dan pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Berdasarkan observasi awal, di kota Tegal terdapat 11 sekolah menengah atas, terdiri dari 5 SMA Negeri dan 6 SMA Swasta. Hasil wawancara penulis dengan guru ekonomi dan Waka Kurikulum di beberapa SMA di Kota Tegal menunjukkan bahwa kinerja guru ekonomi Kota Tegal belum optimal. Masih ada guru yang kurang mengembangkan RPP secara maksimal. Hal ini terlihat dari sederhananya RPP yang dibuat, dimana di dalamnya tidak disertai dengan media pembelajaran sebagai penunjangnya seperti peta konsep, *power point*, dan alat peraga lainnya. Kemudian masih ada guru ekonomi yang belum memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran secara maksimal. Sebagai contohnya adalah masih ada guru yang belum mengoperasikan komputer dan tidak memanfaatkan LCD dalam pembelajaran yang telah disediakan oleh pihak sekolah.

Seorang guru disebut sebagai guru profesional apabila memiliki kemampuan dalam mewujudkan kinerja profesi guru dengan sebaik-baiknya dalam mencapai tugas keprofesionalannya seperti yang tercantum di dalam UU No 14 tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berkewajiban merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Keoptimalan kerja guru juga harus selaras dengan tujuan pendidikan dan diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Pencapaian kerja yang optimal tersebut akan membuat kinerja guru juga akan meningkat.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Pasal (1) Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Kompetensi guru diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Hal ini sesuai dengan Keputusan Mendiknas No. 045/U/2002 yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Pasal 10 Undang Undang Guru dan Dosen (UUGD) menyebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Diantara empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru peneliti hanya membatasi kompetensi profesional yang dinilai mempunyai pengaruh cukup erat dengan kinerja guru. 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. Teori yang menunjukkan adanya keterkaitan antara kompetensi dengan kinerja guru yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan ini merujuk kepada pendapat Robbins (2001:173) pada bagian terdahulu telah dikemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau

ability (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O) yang dapat dinyatakan dalam formula kinerja = f (A x M x O).

Kompetensi profesional guru ekonomi adalah kemampuan seseorang dalam hal penguasaan materi pembelajaran pendidikan ekonomi dan akuntansi secara luas dan mendalam melalui penguasaan substansi keilmuan bidang studi ekonomi dan materi kurikulum mata pelajaran ekonomi, yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (Triyanto, 2007:72). Hal ini didukung oleh Feryal (1995) bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi guru adalah sejauh mana guru memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan mengajar dengan menggunakan metode yang baik di depan kelas. Selain itu Wahjanto menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Selain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru, motivasi juga merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi guru untuk meningkatkan kinerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 2001:35). Guru tidak akan memiliki kinerja yang baik tanpa adanya motivasi yang tinggi. Menurut Sardiman (2007:85) motivasi memiliki fungsi untuk: 1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi motivasi adalah sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan. 2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan

yang hendak tercapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. 3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut. Dengan motivasi yang tinggi guru akan memiliki prestasi/kinerja yang baik.

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan karena tidak ada unsur pendorong. Motivasi kerja guru mempersoalkan bagaimana caranya agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, bila tidak maka guru tidak akan berhasil untuk mendidik. Apabila guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran di sekolah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru ekonomi. Berdasarkan penjelasan diatas bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja guru ekonomi adalah dorongan yang ada di dalam diri seorang guru ekonomi yang mendorong dirinya untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam bentuk tugas-tugas keguruan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya sebagai guru ekonomi.

Penelitian terdahulu tentang motivasi kerja telah yang dilakukan oleh Olorube (1998) mengemukakan bahwa secara signifikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja sangat penting bagi pertumbuhan jangka panjang dari system pendidikan di dunia. Penelitian Leonard (2008) dengan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain juga dilakukan oleh Teguh Laksono (2007), **di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa** ada pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Nuarafiati (2008) menunjukkan data penelitian bahwa secara umum kinerja guru ekonomi SMA di Kabupaten Tegal adalah baik. Dari data deskriptif menunjukkan 71% kinerja guru dalam kategori baik, 20% dalam kategori sedang, dan 9% dalam kategori kurang. Kinerja guru ekonomi SMA Kabupaten Tegal yang sudah baik tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompetensi guru yang cukup baik dan motivasi kerja yang cukup tinggi. Hal ini tentu bisa berbeda dengan kinerja guru ekonomi SMA Kota Tegal.

Berdasarkan paparan di atas, kompetensi profesional guru dan faktor motivasi kerja dipandang memiliki peranan penting bagi kinerja guru. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA di Kota Tegal"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA di Kota Tegal?
2. Adakah pengaruh kompetensi professional guru terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi professional guru terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi pembaca, dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan tentang dunia pendidikan.
2. Bagi peneliti lain, sebagai wahana tambahan referensi dan bahan kajian dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan dan dapat dijadikan masukan dalam pengembangan penelitian selanjutnya

mengenai berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang belum dikaji dalam penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai tenaga pelaksana pendidikan. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan bagi lembaga terkait untuk lebih memperhatikan kinerja guru sebagai ujung tombak pendidikan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Lan dalam Mulyasa (2004:136) mengartikan kinerja atau performance adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2001:34) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Supriadi (1999:45) menyatakan kinerja guru adalah usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam proses pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah

No 41 Tahun 2007 beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Anwar dalam Kurniati (1997:27) memberikan pengertian kinerja sama dengan *performance* yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dan kompetensi yang dimiliki. Dalam kajian yang berkenaan dengan profesi guru, Anwar (1986:22) memberikan pengertian kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Soedjiarto (1993:143) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Keterampilan yang dimiliki
- 2) Kemampuan dasar atau *ability*
- 3) Usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat atau sarana teknologi yang tersedia.
- 4) Adanya intensif atau penghargaan
- 5) Lingkungan kerja yang mendukung
- 6) Adanya motivasi terus menerus

Menurut Mulyasa (2003:139-140) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

- 1) Sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja
- 2) Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal, informal, maupun nonformal.
- 3) Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.
- 4) Manajemen, manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif.
- 5) Hubungan Industrial, dapat menciptakan ketenangan kerja, memberikan motivasi kerja secara produktif, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- 6) Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- 7) Gaji & kesehatan akan meningkatkan semangat kerja dan mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi.

- 8) Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
- 9) Lingkungan dan suasana kerja yang baik akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
- 10) Kualitas sarana pembelajaran berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, sarana pembelajaran yang tidak baik akan menimbulkan pemborosan.
- 11) Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.
- 12) Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Anoraga (2008:14) mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain :

- 1) Motivasi seseorang dalam memasuki pekerjaan

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

2) Cara pandang seseorang terhadap pekerjaan

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

3) Lingkungan pekerjaan

Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru dan sebaliknya lingkungan yang kurang kondusif akan menurunkan produktivitas atau kinerja guru.

4) Fasilitas dalam bekerja

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

5) Ketenangan dan semangat kerja

Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

6) Tugas dan jabatan sesuai dengan kemampuan dan minatnya

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.

7) Kesempatan untuk berkarir

Sebagian besar karyawan, kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai. Dengan demikian mereka akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dan berusaha terus meningkatkan kemampuannya serta loyal terhadap perusahaan.

8) Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja

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

9) Rekan kerja

Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang

tinggi terhadap rekan kerja & pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

10) Kompensasi gaji atau imbalan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Notoatmodjo, 2003:153-154)

11) Kepribadian dan kehidupan emosional seseorang

Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Guru yang memiliki kepribadian yang baik dapat membangkitkan kemauan untuk giat memajukan profesinya dan meningkatkan dedikasi dalam melakukan pekerjaan mendidik sehingga dapat dikatakan guru tersebut memiliki akuntabilitas yang baik dengan kata lain perilaku akuntabilitas meminta agar pekerjaan itu berakhir dengan hasil baik.

2.1.3 Penilaian Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2005:69) penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis, berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (Hasibuan, 2005:87).

Menurut Mulyasa (2004:35) mengemukakan manfaat penilaian kinerja guru adalah : (1) sumber data untuk pencatatan tenaga pendidikan, dan kegiatan

pengembangan jangka panjang bagi pendidikan nasional, (2) nasihat yang perlu disampaikan kepada tenaga pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan, (3) alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong arah kemajuan, (4) meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga pendidikan, dan (5) bahan informasi dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tenaga pendidikan, baik perencanaan, promosi, mutasi maupun kegiatan lainnya.

Sardiman menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja diperlukan indikator kinerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan seseorang dituntut memiliki kemampuan yang mensyaratkan oleh pekerjaan itu. Guru dituntut memiliki dua kemampuan utama, yaitu kemampuan keguruan dan kemampuan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kemampuan keguruan meliputi sepuluh kemampuan dasar guru sebagaimana ditetapkan oleh Depdiknas. Sedangkan kemampuan keahlian adalah kemampuan yang menunjukkan kemahiran, integrasi, susunan dan aplikasi yang terkait antara ketrampilan dengan pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Jika kedua kemampuan tersebut diaplikasikan maka akan terjadi kinerja guru.

Sepuluh kemampuan dasar guru menurut Sardiman (2009:163) yaitu meliputi:

- 1) Penguasaan bahan

Sebelum tampil di depan kelas guru terlebih dahulu harus sudah menguasai bahan yang akan diajarkan dan bahan-bahan yang dapat mendukung jalannya proses belajar mengajar.

2) Pengelolaan program belajar mengajar

Guru harus mampu merumuskan tujuan pembelajaran, menggunakan proses pembelajaran yang tepat, melaksanakan program belajar mengajar, mengenal kemampuan anak didik, merencanakan dan melaksanakan program remedial.

3) Pengelolaan Kelas

Guru dituntut mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif untuk berlangsungnya proses belajar mengajar.

4) Penggunaan Media

Langkah-langkah yang perlu diperhatikan guru dalam penggunaan media adalah:

- a. Mengetahui, memilih, dan menggunakan suatu media.
- b. Membuat alat bantu pengajaran yang sederhana.
- c. Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar.
- d. Menggunakan buku pegangan/buku sumber.
- e. Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar.
- f. Menggunakan unit microteaching dalam program pengalaman lapangan.

5) Penguasaan landasan-landasan pendidikan

Guru dalam kegiatan pendidikan harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan nasional baik dasar, tujuan dan kebijaksanaan pelaksanaannya.

6) Pengelolaan interaksi belajar mengajar

Guru harus menguasai bahan/materi, mampu mendesain program belajar mengajar, mampu menciptakan kondisi kelas yang kondusif, terampil memanfaatkan media dan memilih sumber serta memahami landasan-landasan pendidikan sebagai dasar bertindak.

7) Penilaian Prestasi Siswa

Guru harus mampu menilai prestasi siswa. Dengan mengetahui prestasi belajar siswa apalagi secara individual guru akan dapat mengambil langkah-langkah intruksional yang konstruktif.

8) Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah.

Dalam tugas dan peranannya di sekolah guru juga sebagai pembimbing ataupun konselor/penyuluh.

9) Pengenalan dan Penyelenggaraan administrasi sekolah

Guru di sekolah di samping berperan sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing juga sebagai administrator.

10) Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Guru harus dapat membaca dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan, dengan demikian guru akan mendapatkan masukan yang bisa diterapkan untuk keperluan proses belajar mengajar.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat dan teori kinerja guru diatas, bahwa kinerja guru adalah prestasi atau kemampuan kerja guru dalam persiapan, pelaksanaan, dan pencapaian guru dalam proses belajar mengajar.

Kinerja guru ekonomi merupakan kemampuan kerja yang dicapai oleh guru dalam kegiatan pengelolaan pembelajaran khususnya mata pelajaran ekonomi secara efektif di sekolah. Kinerja guru ekonomi dilihat dari bagaimana mempersiapkan program pembelajaran ekonomi yang di dalamnya juga mencakup akuntansi, termasuk bagaimana merumuskan tujuan pembelajaran, mempersiapkan metode dan media pembelajaran, serta bagaimana mempersiapkan evaluasi pembelajaran ekonomi dan akuntansi.

Berdasarkan penjelasan yang dipaparkan di atas maka indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru adalah:

- 1) Penguasaan Bahan
- 2) Pengelolaan Program Belajar Mengajar
- 3) Pengelolaan Kelas
- 4) Penggunaan Media
- 5) Penguasaan Landasan-landasan Pendidikan
- 6) Pengelolaan Interaksi Belajar Mengajar
- 7) Penilaian Prestasi Siswa
- 8) Pengenalan Fungsi dan Program Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah.
- 9) Pengenalan dan Penyelenggaraan Administrasi Sekolah
- 10) Pemahaman Prinsip-prinsip dan Menafsirkan Hasil Penelitian Pendidikan untuk Keperluan Pengajaran.

2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Menurut Usman (2008:459) Tujuan penilaian kinerja adalah untuk :

- 1) Lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan calon pegawai dan pegawai berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.
- 2) Memperoleh bahan-bahan pertimbangan objektif (masukan) dalam pembinaan capeg dan PNS dalam membuat kebijakan seperti promosi, demosi, transfer (mutasi), hukuman, pemecatan, bonus, *job design* seperti *job enlargement*, *job enrichment*, dan *job rotation*.
- 3) Memberi masukan untuk mengatasi masalah yang ada, misalnya kurang terampil atau perlu keterampilan baru (untuk menentukan jenis pelatihan dan pengembangan karir calon pegawai dan pegawai)
- 4) Mengukur validitas metode penilaian kinerja yang digunakan (apakah skor penilaian berkorelasi dengan kinerja)
- 5) Mendiagnosa masalah-masalah organisasi
- 6) Umpan balik bagi calon pegawai dan pegawai, serta pimpinan.

2.1.5 Upaya Meningkatkan Kinerja Guru

Menurut Mulyasa (2006: 227-238) 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 tersebut adalah sbb:

- 1) Dorongan untuk bekerja

Seseorang akan melakukan sesuatu atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan merealisasikan keinginan yang menjadi cita-citanya. Semakin guru

diberikan motivasi sesuai dengan kebutuhannya, maka kinerja guru yang bersangkutan dapat ditingkatkan.

2) Tanggung jawab terhadap tugas

Pemberian tanggung jawab secara individual, merupakan kesempatan bagi para guru untuk mengoptimalkan segenap potensi yang dimilikinya dalam bekerja, sehingga mereka dapat mengaktualisasikan keinginan dan cita-citanya secara optimal.

3) Minat terhadap tugas

Tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru mencerminkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan minat tugas yang dibebarkannya. Dalam kaitannya dengan minat guru terhadap pengembangan rencana pelaksanaan pembelajaran, berarti dalam diri guru terdapat perasaan suka atau tidak suka untuk mengembangkan atau tidak rencana pelaksanaan pembelajaran dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

4) Penghargaan atas tugas

Penghargaan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang memacu dan mendorongnya untuk bekerja dan berprestasi lebih baik. Penghargaan dapat menumbuhkan rasa cinta, bangga dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

5) Peluang untuk berkembang

Motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari kesempatan yang bersangkutan untuk mengembangkan diri dalam rangka meningkatkan kemampuan dan

keterampilannya dalam bekerja. Peningkatan kompetensi guru melalui pendidikan dalam jabatan dapat dilakukan melalui penataran, lokakarya atau seminar.

6) Perhatian dari kepala sekolah

Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, dan kunjungan kelas.

7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru

Hubungan interpersonal sesama guru disekolah dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru, karena motivasi kerja dapat terbentuk dari interaksi dengan lingkungan social disekitarnya. Melalui kerja sama dan jalinan silaturahmi akan dapat meningkatkan mekanisme kerja yang optimal, bahkan dapat meningkatkan profesionalisme guru secara kolektif.

8) MGMP dan KKG

Melalui MGMP dan KKG diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran dapat dipecahkan dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan disekolah melalui peningkatan mutu pembelajaran.

9) Kelompok diskusi terbimbing

Untuk menunjang pengembangan guru dalam mengembangkan kompetensi guru, perlu dibentuk kelompok diskusi terbimbing untuk mengatasi guru yang kurang semangat dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Diskusi terbimbing dapat membuahkan hasil yang memuaskan, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja para guru, dengan demikian upaya ini

perlu dikembangkan dengan cara mencari model-model pembinaan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

10) Layanan perpustakaan

Salah satu sarana peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi guru. Pengadaan buku pustaka perlu diarahkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan guru akan materi pembelajaran.

2.2 Kompetensi Profesional Guru

2.2.1 Pengertian Kompetensi Guru

Kompetensi adalah kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi merupakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas, jabatan maupun profesinya (Triyanto, 2006:62). Kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, yang dimiliki seseorang yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan atau diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut (Dikti, 2004:9).

Adapun dalam kaitannya dengan kompetensi guru, menurut Sahertian (1994:56) dalam Triyanto (2006:62), ada tiga definisi yang dapat dikemukakan, yaitu:

- 1) Kompetensi guru adalah kemampuan guru untuk mewujudkan tujuan-tujuan pendidikan yang telah direncanakan.

- 2) Kompetensi guru adalah ciri hakiki dari kepribadian guru yang menuntunnya ke arah pencapaian tujuan pendidikannya yang telah ditentukan.
- 3) Kompetensi guru adalah perilaku yang dipersyaratkan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Jadi kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik siswa agar mempunyai kepribadian yang luhur dan mulia sebagaimana tujuan dari pendidikan. Oleh karena itu kompetensi guru menjadi tuntutan dasar bagi seorang guru.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Satu kunci pokok tugas dan kedudukan guru sebagai tenaga profesional menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) adalah sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) yang berfungsi meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Sebagai agen pembelajaran guru memiliki peran sentral dan cukup strategis antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.

Triyanto (2007:71) berpendapat minimal ada dua parameter standar yang dijadikan rujukan bagi guru untuk keberhasilan dalam mengemban peran tersebut yaitu kualifikasi pendidikan dan kompetensi. Pasal 10 Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) menentukan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta, sesama pendidik, dan masyarakat sekitar. Sedangkan kompetensi profesional yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (Triyanto, 2007:72).

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (2004:12-13) menjabarkan kompetensi guru dikelompokkan menjadi 4 (empat) rumpun yaitu:

1) Penguasaan Bidang Studi

Pemahaman karakteristik dan substansi ilmu sumber bahan ajaran, pemahaman disiplin ilmu yang bersangkutan dalam konteks yang lebih luas, penggunaan metodologi ilmu yang bersangkutan untuk memverifikasikan dan memantapkan pemahaman konsep yang dipelajari.

2) Pemahaman Peserta Didik

Pemahaman berbagai ciri peserta didik, pemahaman tahap-tahap perkembangan peserta didik dalam berbagai aspek dan penerapannya dalam mengoptimalkan perkembangan dan pembelajaran peserta didik.

3) Penguasaan Pembelajaran yang Mendidik

Pemahaman konsep dasar serta proses pendidikan dan pembelajaran, pemahaman konsep dasar dan proses pembelajaran bidang studi yang bersangkutan, serta penerapannya dalam pelaksanaan dan pengembangan proses pembelajaran yang mendidik.

4) Pengembangan Kepribadian dan Keprofesionalan

Pengembangan intuisi keagamaan dan kebangsaan yang *religious* dan berkepribadian, pemilikan sikap dan kemampuan mengaktualisasikan diri, serta pemilikan sikap dan kemampuan mengembangkan profesionalisme kependidikan.

2.2.2 Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pengajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Guru harus memiliki pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan serta sikap yang mantap dan memadai sehingga mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif. Merujuk pada hal tersebut, diperlukan guru yang efektif, yaitu guru yang dalam tugasnya memiliki kanzah kompetensi yang banyak (pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan) yang memberi sumbangan sehingga dapat mengajar secara efektif (Triyanto, 2006:71).

Kompetensi profesional besar pengaruhnya terhadap kualitas dari guru itu sendiri pada saat melakukan pembelajaran. Sehingga guru untuk memiliki kompetensi profesional dituntut untuk selalu mengembangkan dirinya terhadap pengetahuan dan mendalami keahliannya, karena guru tidak hanya bermodalkan penguasaan materi saja tetapi guru harus memiliki ketrampilan dan kemampuan khusus pada saat melakukan pembelajaran.

Guru yang memiliki kompetensi profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode pembelajaran, disamping dapat terlihat pada tanggung jawabnya dalam melaksanakan pengabdian. Guru tersebut memiliki tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual dengan penguasaan perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang guru tersebut dalam mengajar. Tanggung jawab spiritual dan moral melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang senantiasa perilakunya tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.

Sesuai buku panduan penyusunan portofolio sertifikasi guru (2007:92) kompetensi profesional guru dapat dinilai melalui :

- 1) Kualifikasi akademik, yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai guru, baik pendidikan gelar (S1, S2, atau S3) maupun non gelar (D4 atau Post Graduate Diploma), baik di dalam maupun luar negeri.
- 2) Pendidikan dan pelatihan, yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.
- 3) Pengalaman mengajar, yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang.
- 4) Pelaksanaan pembelajaran, yaitu kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran dikelas dan pembelajaran individual.
- 5) Prestasi akademik, yaitu prestasi yang dicapai guru, utamanya terkait dengan bidang keahliannya yang mendapat pengakuan dari lembaga maupun panitia penyelenggara.

Berdasarkan Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, kompetensi profesional meliputi :

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
 - a. Memahami materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran ekonomi
 - b. Membedakan pendekatan-pendekatan ekonomi
 - c. Menunjukkan manfaat-manfaat pelajaran ekonomi/akuntansi

- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu
 - a. Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu
 - b. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu
 - c. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
 - a. Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan anak didik
 - b. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
 - a. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus-menerus
 - b. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan
 - c. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan
 - d. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri
 - a. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi
 - b. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri

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

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

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi kerja

Menurut Sardiman (2007:75) motivasi merupakan daya penggerak yang menjadi aktif atau dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu. Mc. Donald dalam Hamalik (2008:158) *motivation is an energy change with the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu (Hakim, 2002:26). Motivasi memiliki dua komponen, yakni komponen dalam (*inner component*), dan komponen luar (*outer component*). Komponen dalam ialah

perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, dan ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah kelakukannya. Jadi komponen dalam ialah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar ialah tujuan yang hendak dicapai (Hamalik, 2008:159).

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan pada guru untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugasnya sebagai guru.

2.3.2 Teori Motivasi Kerja

2.3.2.1 Teori hierarki kebutuhan Maslow

Abraham Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan (Robbins, 2008:223). Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang meliputi rasa lapar, haus, berlindung dan kebutuhan fisik lainnya.

2) Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan keberhasilan batin, kebutuhan ini meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan masalah-masalah hubungan sosial. Kebutuhan ini meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.

4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan penilaian seseorang terhadap dirinya. Faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian. Faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, perhatian dan pengakuan.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berhubungan kemauan seseorang untuk mengembangkan dan merealisasikan kemampuannya. Meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

2.3.2.2 Teori motivasi pemeliharaan dari Herzberg

Teori motivasi-pemeliharaan atau teori motivasi-higienis atau teori dua faktor yaitu teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja, sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja.

Herzberg membedakan apa yang mereka sebut “*motivators*” atau “pemuas” dan faktor-faktor pemeliharaan. Motivator (pemuas) mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja. Faktor-faktor pemeliharaan mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, dan meskipun faktor-faktor

ini tidak dapat memotivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja atau menurunkan produktivitas. Perbaikan terhadap faktor-faktor pemeliharaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat digunakan sebagai sumber kepuasan kerja.

Faktor-faktor pemuas dan pemeliharaan dalam kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor pemuas (*instrinsik*)
 - a. Prestasi
 - b. Penghargaan
 - c. Pekerjaan kreatif dan menantang
 - d. Tanggungjawab
 - e. Kemajuan dan peningkatan
2. Faktor-faktor pemeliharaan (*ekstrinsik*)
 - a. Kebijakan dan administrasi perusahaan
 - b. Kualitas pengendalian teknik
 - c. Kondisi kerja
 - d. Hubungan kerja
 - e. Status pekerjaan
 - f. Keamanan kerja
 - g. Kehidupan pribadi
 - h. Penggajian

Faktor-faktor pemeliharaan sebagai faktor negatif (yang ekstrinsik) dapat mengurangi dan menghilangkan ketidakpuasan kerja dan menghindarkan masalah,

tetapi tidak akan dapat digunakan untuk memotivasi karyawan. Hanya faktor-faktor positif, “*motivators*” (yang instrinsik), yang dapat memotivasi para karyawan untuk melaksanakan keinginan manajer.

2.3.2.3 Teori prestasi dari Mc Clelland

Menurut Hasibuan (2003:111-113) Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

- 1) Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
- 2) Harapan keberhasilannya
- 3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Mc. Clelland mengelompokan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu :

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairah kerja seseorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan :

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta

Seseorang karena kebutuhan afiliasi ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

3) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan ini merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta menggerakkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Orang-orang yang berorientasi prestasi mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan yaitu: (Handoko, 2003:262)

- 1) Menyukai pengambilan resiko yang layak (moderat) sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan; menyukai suatu tantangan; dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
- 2) Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan.

- 3) Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakannya.
- 4) Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasional.

2.3.3 Ciri-ciri Motivasi Kerja

Sardiman (2007:81) menyatakan bahwa motivasi ada pada diri setiap orang yang memiliki ciri-ciri: (1) tekun menghadapi tugas (suka bekerja keras, terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai); (2) ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa); (3) menunjukkan minat untuk sukses; (4) lebih senang bekerja sendiri; (5) cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif); (6) dapat mempertahankan pendapatnya; (7) tidak mudah melepaskan hal yang diyakini; dan (8) senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, akan memiliki ciri-ciri tersebut diatas. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut, berarti orang tersebut memiliki motivasi yang cukup kuat.

2.3.4 Macam-macam Motivasi

Sardiman (2007:88-91) mengemukakan bahwa ada beberapa pembagian macam-macam motivasi:

- 1) Motivasi menurut pembagian dari Woodworth dan Marquis
 - a) motif atau kebutuhan organis, meliputi: kebutuhan makan, minum, tidur dan lain-lain.

- b) Motif-motif darurat, seperti: dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dorongan untuk berusaha dan lain-lain.
- c) Motif-motif objektif, motif untuk eksplorasi, manipulasi, untuk menaruh minat. Motif ini muncul karena dorongan untuk dapat menghadapi dunia luar secara efektif.

2) Motivasi jasmaniah dan rohaniah

Motivasi jasmaniah misalnya: reflek, insting otomatis, nafsu. Sedangkan motivasi rohaniah yaitu kemauan.

3) Motivasi instrinsik dan ekstrinsik

Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Misalnya seseorang belajar, memang benar-benar ingin mengetahui segala sesuatunya, bukan ingin pujian/ganjaran. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar. Sebagai contoh seorang guru mempersiapkan media pembelajaran karena tahu paginya akan dilaksanakan supervisi oleh kepala sekolah dengan harapan sukses dalam mengajar sehingga akan mendapat pujian dari kepala sekolah.

Dalam melakukan pekerjaan, seseorang tidak selamanya hanya dipengaruhi motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan keuangan semata, tetapi motivasi instrinsik merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Motivasi instrinsik tersebut antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaan,

atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukan selama ini. Oleh sebab itu motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi bisa juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif.

2.3.5 Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi guru untuk meningkatkan kinerja, karena motivasi merupakan dorongan secara internal maupun eksternal. Sardiman (2007:85) mengungkapkan bahwa fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi motivasi adalah sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan.
- 2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah yang hendak tercapai. Jadi motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut.

Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah pengembangan dari teori Abraham Maslow (Robbins, 2006:57) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial

- 4) Kebutuhan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

2.4 Kerangka Berfikir

Guru mempunyai peran yang sangat penting dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Baik buruknya pelaksanaan pembelajaran di sekolah dalam hal ini proses belajar mengajar di kelas tergantung pada kemampuan guru dalam mengelola kelas dan bagaimana melaksanakan pembelajaran yang baik. Sehingga keberadaan guru yang profesional dan memiliki kinerja yang baik sangat diperlukan untuk dapat menciptakan pembelajaran yang efektif.

Kinerja guru adalah usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran (Supriyadi, 1999:45). Apabila kinerja guru meningkat maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran/*output*-nya. Penilaian kinerja dapat dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanggungjawaban. Dalam organisasi sekolah penilaian kinerja guru menjadi salah satu komponen yang sangat penting untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, untuk mengembangkan karir dan kemampuan guru ke arah yang lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan prestasi sekolah.

Guru sebagai tenaga pelaksana pendidikan hendaknya memiliki kinerja yang berkualitas dengan harapan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal. Kinerja guru dapat dilihat pada saat guru melaksanakan proses belajar mengajar dengan siswa di kelas termasuk persiapannya dalam bentuk perangkat pembelajaran. UU No 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berkewajiban :

merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Keberhasilan seorang guru dalam kerjanya dapat diketahui. Guru dituntut memiliki dua kemampuan utama, yaitu kemampuan keguruan dan kemampuan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sepuluh kemampuan dasar guru menurut Sardiman (2009:163) yaitu meliputi: (1) Penguasaan bahan; (2) Pengelolaan program belajar mengajar; (3) Pengelolaan Kelas; (4) Penggunaan Media; (5) Penguasaan landasan-landasan pendidikan; (6) Pengelolaan interaksi belajar mengajar; (7) Penilaian Prestasi Siswa; (8) Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah; (9) Pengenalan dan Penyelenggaraan administrasi sekolah; (10) Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar karena adanya pengaruh dari berbagai faktor. Mangkunegara (2000:67) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi merupakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas, jabatan maupun profesinya (Triyanto, 2006:62). Kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap dan

nilai, yang dimiliki seseorang yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan atau diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut (Dikti, 2004:9).

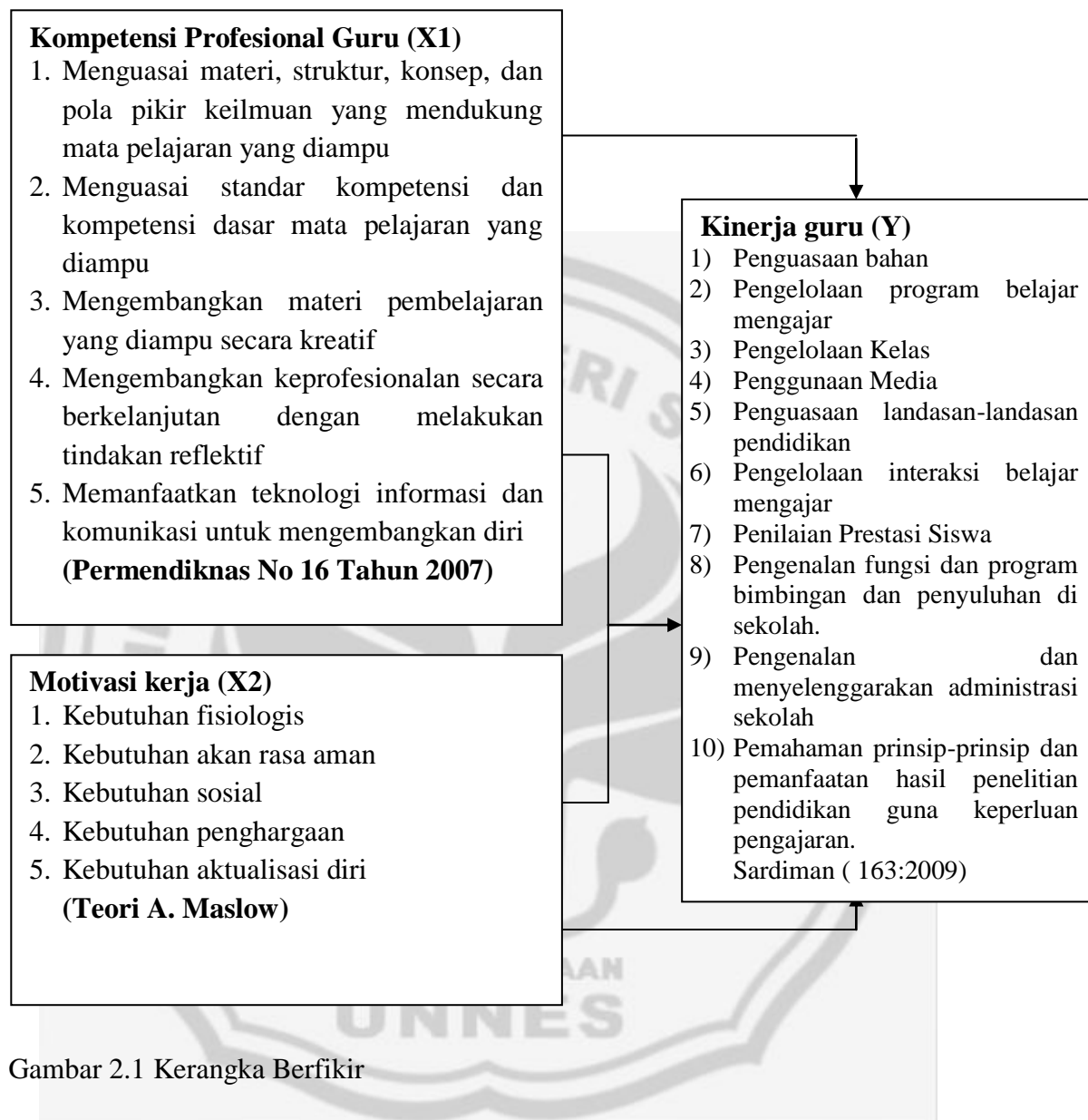
Pasal 10 Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) menentukan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi profesional yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (Triyanto, 2007:72). Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan kinerja yang ditampilkan. Kinerja guru akan optimal jika seorang guru dapat memahami kompetensi sesuai dengan standar kompetensi guru yang ada. Sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik dan hasil belajar sesuai dengan standar ketuntasan yang telah ditetapkan.

Mulyasa (2007) menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dan keahliannya. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kinerja guru dalam menjalankan tugas sebagai pengajar maupun pendidik. Hal ini didukung oleh Feryal (1995) mengemukakan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian Jablonski (1995) dengan hasil bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi guru adalah sejauh mana guru memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan mengajar dengan menggunakan metode yang baik di depan kelas.

Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan individu. Dengan kata lain motivasi kerja disebut pendorong semangat kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, mampu dan mau menciptakan kondisi kelas yang kondusif sehingga siswa lebih berkonsentrasi dalam memahami apa yang disampaikan oleh guru. Dengan motivasi yang tinggi guru mampu dan mau menciptakan inovasi-inovasi baru dalam proses pembelajaran yang membuat siswa lebih partisipatif dalam proses belajar mengajar. Dengan motivasi kerja yang tinggi pula guru mampu memahami siswa yang mengalami kesulitan dalam pelajaran menggunakan metode-metode baru. Apabila siswa merasa lebih nyaman dalam kelas, mudah memahami materi yang disampaikan oleh guru, dan dibantu ketika mengalami kesulitan, maka siswa lebih bersemangat dan tekun dalam belajar sehingga dapat menghasilkan prestasi belajar yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang tinggi, di mana prestasi belajar sebagai salah satu tolak ukur dari tingginya kinerja guru tersebut. Sebaliknya, guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung menghasilkan kinerja yang kurang rendah. Penelitian terdahulu tentang motivasi kerja telah yang dilakukan oleh Ololube (1998) mengemukakan bahwa secara signifikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian Leonard (2008) dengan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja sangat penting bagi pertumbuhan jangka panjang dari system pendidikan di dunia.

Berdasarkan uraian di atas, hubungan antara kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.5 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006:71). Berdasarkan uraian dalam kerangka berfikir di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Ekonomi SMA di kota Tegal.
- H2 : Ada pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru Ekonomi SMA di kota Tegal.
- H3 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Ekonomi SMA di kota Tegal.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006:130). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2007:62). Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mengampu mata pelajaran ekonomi di SMA Kota Tegal dengan jumlah 31 guru dari 5 SMA Negeri dan 6 SMA Swasta. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh responden akan dijadikan unit penelitian sehingga penelitian ini bisa disebut sebagai penelitian populasi. Rincian populasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Populasi Guru Mata Pelajaran Ekonomi SMA di Kota Tegal

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMA NEGERI 1	2
2	SMA NEGERI 2	3
3	SMA NEGERI 3	6
4	SMA NEGERI 4	5
5	SMA NEGERI 5	3
6	SMA PIUS	2
7	SMA IHSANIYAH	2
8	SMA AL IRSYAD	4
9	SMA NU	1
10	SMA MUHAMADIYAH	2
11	SMA PANCASAKTI	1
JUMLAH		31

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Tegal

3.2 Variable Penelitian dan Operasional Variabel

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006:118). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (kompetensi profesional guru dan motivasi kerja) dan satu variabel terikat (kinerja guru).

3.2.1 Variabel Independen

1. Variabel Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan penguasaan materi pengajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Indikatornya adalah :

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu
- c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
- d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri

2. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya penggerak yang menjadi aktif atau dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan

kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu (Sardiman, 2007:75). Indikatornya adalah :

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan akan rasa aman
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan penghargaan
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

3.2.2 Variabel Dependen (Kinerja Guru)

Variabel dependen adalah variabel terikat atau variabel akibat (Arikunto, 2002:97). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja guru adalah adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Indikatornya adalah :

- 11) Penguasaan bahan
- 12) Pengelolaan program belajar mengajar
- 13) Pengelolaan Kelas
- 14) Penggunaan Media
- 15) Penguasaan landasan-landasan pendidikan
- 16) Pengelolaan interaksi belajar mengajar
- 17) Penilaian Prestasi Siswa
- 18) Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah.
- 19) Pengenalan dan menyelenggarakan administrasi sekolah

20) Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Variabel kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan kinerja guru diukur menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2001:72)

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standar (Arikunto, 2002:157). Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner (angket). Metode kuesioner (angket) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui (Arikunto, 2006:151). Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, dimana didalam kuesioner tersebut telah disediakan empat jawaban sehingga responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang tersedia.

Metode angket ini digunakan untuk memperoleh data tentang kinerja guru ekonomi. Sedangkan yang diberi angket adalah dari pihak guru ekonomi mengenai motivasi kerja, wakil kepala sekolah untuk menilai kompetensi profesional guru, dan kepala sekolah untuk menilai kinerja guru.

3.4 Validitas dan Reabilitas

3.4.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Arikunto, 2002:160). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan analisa butir, yaitu untuk menguji validitas setiap butir, dimana skor-skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan skor total.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian yang menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 memiliki kategori pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji coba validitas angket penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi di SMA Kota Tegal yang diujicobakan kepada 20 responden dengan menggunakan *Statistical Product Service Solution (SPSS) 16 for windows* terangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2 Hasil Uji Coba Validitas Angket Kinerja Guru

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
1	0.906	0.444	Valid
2	0.897	0.444	Valid
3	0.754	0.444	Valid
4	0.809	0.444	Valid
5	0.745	0.444	Valid
6	0.800	0.444	Valid
7	0.763	0.444	Valid
8	0.728	0.444	Valid

9	0.757	0.444	Valid
10	0.743	0.444	Valid
11	0.738	0.444	Valid
12	0.798	0.444	Valid
13	0.824	0.444	Valid
14	0.739	0.444	Valid
15	0.353	0.444	Tidak valid
16	0.861	0.444	Valid
17	0.808	0.444	Valid
18	0.633	0.444	Valid
19	0.711	0.444	Valid
20	0.709	0.444	Valid
21	0.911	0.444	Valid
22	0.808	0.444	Valid
23	0.655	0.444	Valid
24	0.341	0.444	Tidak valid
25	0.760	0.444	Valid
26	0.770	0.444	Valid
27	0.230	0.444	Tidak valid
28	0.756	0.444	Valid
29	0.791	0.444	Valid
30	0.437	0.444	Tidak valid

Sumber: Data diolah pada lampiran 5

Tabel 3.3 Hasil Uji Coba Validitas Angket Kompetensi Profesional Guru

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
1	0,885	0,444	Valid
2	0,610	0,444	Valid
3	0,810	0,444	Valid
4	0,151	0,444	Tidak Valid
5	0,671	0,444	Valid
6	0,736	0,444	Valid
7	0,570	0,444	Valid
8	0,653	0,444	Valid
9	0,607	0,444	Valid
10	0,502	0,444	Valid
11	0,640	0,444	Valid
12	0,115	0,444	Tidak Valid
13	0,653	0,444	Valid
14	0,754	0,444	Valid
15	0,885	0,444	Valid
16	0,680	0,444	Valid
17	0,745	0,444	Valid
18	0,787	0,444	Valid

Sumber: Data diolah pada lampiran 6

Tabel 3.4 Hasil Uji Coba Validitas Angket Motivasi Kerja

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
1	0,683	0,444	Valid
2	0,635	0,444	Valid
3	0,591	0,444	Valid
4	0,256	0,444	Tidak Valid
5	0,632	0,444	Valid
6	0,580	0,444	Valid
7	0,585	0,444	Valid
8	0,671	0,444	Valid
9	0,664	0,444	Valid
10	0,705	0,444	Valid
11	0,742	0,444	Valid
12	0,675	0,444	Valid
13	0,646	0,444	Valid
14	0,726	0,444	Valid
15	0,851	0,444	Valid
16	0,564	0,444	Valid
17	0,817	0,444	Valid

Sumber: Data diolah pada lampiran 7

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa dari 30 item pernyataan mengenai angket kinerja guru yang diujicobakan terdapat 4 item pertanyaan yang tidak valid karena memiliki nilai r_{xy} hitung < nilai r table. Item tersebut adalah nomor 15, 24, 27, dan 30. Hal ini berarti item-item tersebut tidak dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru. Sedangkan selebihnya, 26 item pernyataan mulai dari item nomor 1 sampai dengan 30 kecuali 4 item diatas memiliki r_{xy} hitung > r tabel, sehingga item-item tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru.

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa dari 18 item pernyataan mengenai angket kompetensi professional guru yang diujicobakan terdapat 2 item pernyataan yang tidak valid karena memiliki nilai r_{xy} hitung < nilai r tabel. Item tersebut adalah

nomor 4 dan 12. Hal ini berarti 2 item tersebut tidak dapat digunakan untuk mengukur kompetensi profesional guru. Sedangkan selebihnya, 16 item pernyataan mulai dari item nomor 1 sampai dengan 18 kecuali 2 item di atas memiliki r_{xy} hitung $>$ r tabel, sehingga item-item tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variable kompetensi profesional guru.

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa dari 17 item pernyataan mengenai angket motivasi kerja guru yang diujicobakan, terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid karena memiliki nilai r_{xy} hitung $<$ nilai r tabel. Item tersebut adalah nomor 4. Hal ini berarti 1 item tersebut tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja guru. Sedangkan selebihnya, 16 item pernyataan mulai dari item nomor 1 sampai dengan 17 kecuali 1 item di atas, memiliki nilai r_{xy} hitung $>$ r tabel, sehingga item-item tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja guru.

3.4.2 Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:178). Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Uji reliabel instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai

Cronbach Alpha (α) > 0.60 atau 60% (Ghozali, 2009:46). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengukuran reliabilitas dengan bantuan program SPSS 16.

Hasil uji reliabilitas angket menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk angket kinerja guru sebesar 0,925, angket kompetensi profesional guru sebesar 0,908 dan angket motivasi kerja sebesar 0,776. Ketiga koefisien reliabilitas tersebut lebih besar dari r tabel = 0,444 untuk $\alpha = 0.05$ dengan $N=20$ (hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 16). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ketiga angket tersebut reliabel.

3.5 Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif Presentase

Analisis deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2007:29). Variabel yang dideskripsikan yaitu kinerja guru, kompetensi profesional guru, serta motivasi kerja.

Penelitian ini mengklasifikasikan deskripsi persentase ke dalam 4 tingkat kategori, dimana untuk masing-masing variable, kategori dan panjang kelasnya berbeda-beda disesuaikan dengan skor yang diperoleh dari lapangan. Adapun tingkat kategori dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1) Kategori variabel kinerja guru

Angket penilaian kinerja guru terdiri dari 30 pertanyaan dengan nilai tertinggi 4 dan terendah 1, maka memiliki persentase maksimum 100% ($8/8 \times 100\%$) dan persentase terendah 25% ($1/8 \times 100\%$). Berikut disajikan tabel kategori variabel kinerja guru:

Tabel 3.5 Kriteria Deskriptif Presentase Kinerja Guru

No	Skor Interval (%)	Kriteria
1	81.26-100.00	Sangat Tinggi
2	62.51-81.25	Tinggi
3	43.76-62.50	Rendah
4	25.00-43.75	Sangat Rendah

Sumber: Data diolah pada lampiran 8

2) Kriteria Variabel Kompetensi Profesional Guru

Angket penilaian kompetensi profesional guru terdiri dari 16 pertanyaan dengan nilai tertinggi 4, sehingga memperoleh skor maksimal 64 (16×4) dan skor minimal 16 (16×1). Persentase maksimal 100% ($64/64 \times 100\%$) dan persentase minimal 25% ($16/64 \times 100\%$). Berikut disajikan tabel kategori variabel kompetensi profesional guru:

Tabel 3.6 Kriteria Deskriptif Kompetensi Profesional Guru

No	Skor Interval (%)	Kriteria
1	81.26-100.00	Sangat Tinggi
2	62.51-81.25	Tinggi
3	43.76-62.50	Rendah
4	25.00-43.75	Sangat Rendah

Sumber: Data diolah pada lampiran 17

3) Kriteria Variabel Motivasi Kerja

Angket penilaian motivasi kerja terdiri dari 16 pertanyaan dengan nilai tertinggi 4, sehingga memperoleh skor maksimal 64 (16×4) dan skor minimal 16

(16x1). Persentase maksimal 100% ($64/64 \times 100\%$) dan persentase minimal 25% ($16/64 \times 100\%$). Berikut disajikan tabel kategori variabel motivasi kerja:

Tabel 3.7 Kriteria Deskriptif Motivasi Kerja

No	Skor Interval (%)	Kriteria
1	81.26-100.00	Sangat Tinggi
2	62.51-81.25	Tinggi
3	43.76-62.50	Rendah
4	25.00-43.75	Sangat Rendah

Sumber: Data diolah pada lampiran 23

3.5.2 Uji Prasyarat Analisis Regresi

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2002). Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat dicari dengan menggunakan rumus *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan SPSS versi 16. Jika data berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametrik sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik non-parametrik. Dasar pengambilan keputusan adalah nilai probabilitas, yaitu jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal.

3.5.2.2 Uji Linieritas

Uji linieritas garis regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berbentuk linier atau tidak. Jika data berbentuk linier, maka penggunaan analisis regresi berganda pada pengujian hipotesis dapat dipertanggungjawabkan. Uji linieritas garis regresi menggunakan uji F. Dasar

pengambilan keputusan adalah dengan melihat *p value*. Apabila *p value* < 0.05 maka bentuk persamaan adalah linier, dan sebaliknya apabila *p value* > 0.05 maka bentuk persamaan adalah tidak linier.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Priyatno, 2009:73). Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat model matematika yang menunjukkan pengaruh kompetensi profesional guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) ekonomi di SMA Kota Tegal. Bentuk umum dari analisis regresi berganda dua variabel adalah:

$$Y = a + a_1X_1 + a_2X_2$$

Keterangan :

Y = variabel kinerja guru

X_1 = variabel kompetensi profesional guru

X_2 = variabel motivasi kerja

a = konstanta

a_1, a_2 = koefisien regresi yang dicari. (Sudjana, 1995 :349).

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik harus memenuhi asumsi klasik karena akan dijadikan sebagai alat prediksi. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui langkah model regresi yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini *Best Linier Unbias Estimate* (BLUE).

3.5.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (*independen*) yang cukup tinggi. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan melihat harga *tolerance* dan VIF (*varians inflation faktor*), di mana jika harga *tolerance* kurang dari 1 atau harga VIF tidak melebihi 10 maka model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2002:95).

3.5.4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2002:125). Dengan melihat grafik *scatter plot* melalui SPSS 16.00. Model yang bebas dari heterokedastisitas memiliki *scatter plot* dengan pola titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Jika ada tertentu hal tersebut sebagai indikasi adanya heterokedastisitas.

Untuk asumsi klasik yang mendeteksi adanya autokorelasi tidak dilakukan, karena gejala autokorelasi tersebut biasanya terjadi pada data *time series*, sedangkan data yang digunakan dalam penelitian di sini adalah data *cross section* (Ghozali, 2002:99).

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel kompetensi profesional guru dan motivasi kerja mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap kinerja guru. Caranya dengan membandingkan p_{value} dengan α (0,05). Apabila dari perhitungan diperoleh $p_{value} < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi profesional guru dan motivasi kerja mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap kinerja guru secara simultan. Sebaliknya, apabila dari perhitungan diperoleh $p_{value} > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi profesional guru dan motivasi kerja tidak mampu menjelaskan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja guru secara simultan. Pada penelitian ini uji simultan dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.00.

3.5.5.2 Uji Parsial (Uji t)

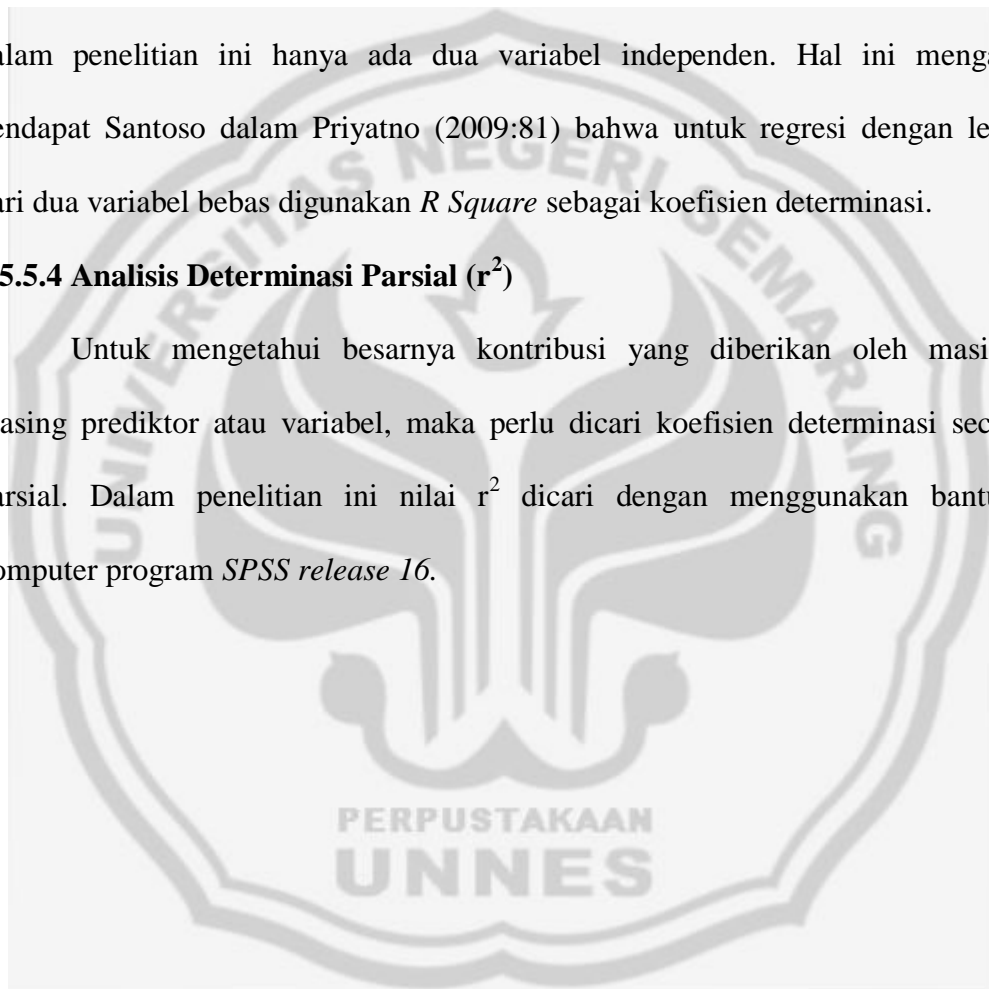
Untuk mengetahui kebermaknaan koefisien parsial, digunakan uji t . Caranya dengan membandingkan p_{value} dengan α (0,05). Apabila dari perhitungan diperoleh $p_{value} < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi profesional guru dan motivasi kerja mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap kinerja guru secara parsial. Sebaliknya, apabila dari perhitungan diperoleh $p_{value} > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi profesional guru dan motivasi kerja tidak mampu menjelaskan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja guru secara parsial. Pada penelitian ini uji parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.00.

3.5.5.3 Analisis Determinasi Simultan (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini tidak menggunakan *Adjusted R Square* karena dalam penelitian ini hanya ada dua variabel independen. Hal ini mengacu pendapat Santoso dalam Priyatno (2009:81) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *R Square* sebagai koefisien determinasi.

3.5.5.4 Analisis Determinasi Parsial (r^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan oleh masing-masing prediktor atau variabel, maka perlu dicari koefisien determinasi secara parsial. Dalam penelitian ini nilai r^2 dicari dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS release 16*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2009:19).

Adapun analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.1.1.1 Kinerja Guru

Data kinerja guru diperoleh melalui metode angket dengan sumber responden kepala sekolah. Hasil analisis deskriptif persentase untuk variabel kinerja terangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Kategori Variabel Kinerja Guru

No.	Kinerja			
	Skor Interval (%)	Kriteria	f	%
1	81.26-100.00	Sangat Tinggi	16	51.61%
2	62.51-81.25	Tinggi	15	48.39%
3	43.76-62.50	Rendah	0	0%
4	25.00-43.75	Sangat Rendah	0	0%
Total			31	100%
Rata-rata			82.04%	

Sumber: Data diolah pada lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan responden paling banyak memiliki skor dengan kriteria sangat tinggi sebesar 51,61%. Hasil analisis deskriptif presentase menunjukkan bahwa rata-rata skor kinerja guru sebesar 82.04% termasuk dalam kriteria kinerja sangat tinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal rata-rata adalah sangat tinggi,

artinya guru ekonomi SMA di kota Tegal: (1) menguasai bahan pelajaran; (2) Mengelola program belajar mengajar; (3) Mengelola kelas dengan baik; (4) Menggunakan media pembelajaran yang efektif; (5) Menguasai landasan-landasan pendidikan; (6) Mengelola interaksi belajar mengajar; (7) menilai prestasi siswa; (8) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah; (9) Mengenal dan penyelenggaraan administrasi sekolah; (10) Memahami prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Meskipun hasil analisis data menunjukkan bahwa kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal rata-rata telah mencapai 82,04% dalam kategori sangat tinggi, namun upaya-upaya untuk mengoptimalkan kinerja guru masih tetap diperlukan.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi persentase per indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Deskriptif Tiap Indikator Kinerja Guru

Indikator	Persentase rata-rata	Kriteria
Penguasaan bahan	68,28 %	Tinggi
Pengelolaan program belajar	70,97 %	Tinggi
Pengelolaan kelas	80,11 %	Tinggi
Penggunaan media dan sumber belajar	80,37 %	Tinggi
Penguasaan landasan-landasan pendidikan	85,89 %	Sangat Tinggi
Pengelolaan interaksi belajar mengajar	85,45 %	Sangat Tinggi
Penilaian prestasi siswa	84,41 %	Sangat Tinggi
Pengenalan fungsi dan Program BP di sekolah	87,90 %	Sangat Tinggi
Pengenalan dan penyelenggaraan Administrasi sekolah	87,50 %	Sangat Tinggi
Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan	90,32 %	Sangat Tinggi

	hasil penelitian pendidikan		
--	-----------------------------	--	--

Sumber: Data diolah pada lampiran 9-16

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa persentase rata-rata paling tinggi dari indikator kinerja guru adalah pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan yaitu sebesar 90,32%, berada pada kategori sangat tinggi artinya guru ekonomi SMA di kota Tegal mampu memahami prinsip-prinsip dan memanfaatkan hasil penelitian pendidikan untuk pengajaran. Persentase rata-rata paling rendah dari indikator kinerja guru adalah penguasaan bahan yaitu sebesar 68,28%, berada pada kategori tinggi artinya guru ekonomi SMA di kota Tegal dalam penguasaan bahan pembelajaran kurang maksimal.

4.1.1.2 Kompetensi Profesional Guru

Variabel kompetensi profesional guru merupakan variabel bebas. Data kompetensi profesional guru diperoleh melalui metode angket dengan sumber responden wakil kepala sekolah. Hasil analisis deskriptif persentase untuk variabel kompetensi profesional guru terangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Kategori Variabel Kompetensi Profesional Guru

No.	Kompetensi Profesional Guru			
	Skor Interval (%)	Kriteria	f	%
1	81.26-100.00	Sangat Tinggi	23	74.19%
2	62.51-81.25	Tinggi	2	6.45%
3	43.76-62.50	Rendah	5	16.13%
4	25.00-43.75	Sangat Rendah	1	3.23%
Total			31	100%
Rata-rata			82.91%	

Sumber: Data diolah pada lampiran 17

Tabel 4.3 menunjukkan responden paling banyak memiliki skor dengan kriteria sangat tinggi sebesar 74,19%. Hasil analisis deskriptif presentase

menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban tentang kompetensi profesional guru ekonomi sebesar 82,91% dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kompetensi profesional guru ekonomi SMA di Kota Tegal sangat tinggi.

Meskipun hasil analisis data menunjukkan kompetensi profesional guru ekonomi SMA di kota Tegal termasuk dalam kategori sangat tinggi, namun upaya-upaya untuk pengoptimalan kompetensi profesional guru ekonomi SMA di kota Tegal masih tetap diperlukan. Seperti yang ditunjukkan oleh jawaban angket tentang masih adanya responden yang termasuk dalam kategori rendah 16,13% dan sangat rendah 3,23%.

Hasil dari analisis deskripsi persentase per indikator kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut:

4.1.1.2.1 Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kriteria indikator penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran ekonomi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Kategori Indikator Penguasaan Materi, Struktur, Konsep, dan Pola Pikir Keilmuan yang Mendukung Mata Pelajaran Ekonomi

No.	Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran ekonomi			
	Skor Interval (%)	Kriteria	f	%
1	81.26-100.00	Sangat Tinggi	24	77.42%
2	62.51-81.25	Tinggi	1	3.23%
3	43.76-62.50	Rendah	5	16.13%
4	25.00-43.75	Sangat Rendah	1	3.23%
Total			31	100.00%
Rata-rata			87.10%	

Sumber: Data diolah pada lampiran 18

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan responden paling banyak memiliki skor dengan kriteria sangat tinggi sebesar 77,42%. Hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa rata-rata skor penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran ekonomi sebesar 87,10% dalam kriteria sangat tinggi. Artinya guru ekonomi SMA di kota Tegal secara umum telah menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran ekonomi dengan sangat baik.

4.1.1.2.2 Penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kriteria indikator penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran ekonomi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Penguasaan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar Mata Pelajaran Ekonomi

No.	Penguasaan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar Mata Pelajaran Ekonomi			
	Skor Interval (%)	Kriteria	f	%
1	81.26-100.00	Sangat Tinggi	21	67.74%
2	62.51-81.25	Tinggi	4	12.90%
3	43.76-62.50	Rendah	4	12.90%
4	25.00-43.75	Sangat Rendah	2	6.45%
Total			31	100.00%
Rata-rata			84.27%	

Sumber: Data diolah pada lampiran 19

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan responden paling banyak memiliki skor dengan kriteria sangat tinggi sebesar 67,74%. Hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa rata-rata skor penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran ekonomi sebesar 84,27% dalam kriteria sangat tinggi. Artinya guru ekonomi SMA di kota Tegal secara umum telah menguasai

standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran ekonomi dengan sangat baik.

4.1.1.2.3 Pengembangan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kriteria indikator pengembangan materi pembelajaran mata pelajaran ekonomi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Pengembangan Materi Pembelajaran Ekonomi Secara Kreatif

No.	Pengembangan Materi Pembelajaran Ekonomi Secara Kreatif			
	Skor Interval (%)	Kriteria	f	%
1	81.26-100.00	Sangat Tinggi	17	54.84%
2	62.51-81.25	Tinggi	6	19.35%
3	43.76-62.50	Rendah	6	19.35%
4	25.00-43.75	Sangat Rendah	2	6.45%
Total			31	100.00%
Rata-rata			81.05%	

Sumber: Data diolah pada lampiran 20

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan responden paling banyak memiliki skor dengan kriteria sangat tinggi sebesar 54,84%. Hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa rata-rata skor pengembangan materi pembelajaran mata pelajaran ekonomi secara kreatif sebesar 81,05% dalam kriteria tinggi. Artinya guru ekonomi SMA di kota Tegal secara umum telah mengembangkan materi pembelajaran ekonomi secara kreatif dengan baik.

4.1.1.2.4 Pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kriteria indikator pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Pengembangan Keprofesionalan Secara Berkelanjutan dengan Melakukan Tindakan Reflektif

No.	Pengembangan Keprofesionalan Secara Berkelanjutan dengan Melakukan Tindakan Reflektif			
	Skor Interval (%)	Kriteria	f	%
1	81.26-100.00	Sangat Tinggi	18	58.06%
2	62.51-81.25	Tinggi	5	16.13%
3	43.76-62.50	Rendah	6	19.35%
4	25.00-43.75	Sangat Rendah	2	6.45%
Total			31	100.00%
Rata-rata			81.25%	

Sumber: Data diolah pada lampiran 21

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan responden paling banyak memiliki skor dengan kriteria sangat tinggi sebesar 58,06%. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif sebesar 81,25% dalam kriteria tinggi. Artinya guru ekonomi SMA di kota Tegal secara umum telah mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif dengan baik.

4.1.1.2.5 Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kriteria indikator pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Mengembangkan Diri

No.	Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Mengembangkan Diri			
	Skor Interval (%)	Kriteria	f	%
1	81.26-100.00	Sangat Tinggi	19	61.29%
2	62.51-81.25	Tinggi	5	16.13%
3	43.76-62.50	Rendah	5	16.13%
4	25.00-43.75	Sangat Rendah	2	6.45%
Total			31	100.00%
Rata-rata			80.38%	

Sumber: Data diolah pada lampiran 22

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan responden paling banyak memiliki skor dengan kriteria sangat tinggi sebesar 61,29%. Hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa rata-rata skor pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri sebesar 80,38% dalam kriteria tinggi. Artinya guru ekonomi SMA di kota Tegal secara umum telah mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif dengan baik.

4.1.1.3 Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja merupakan variabel bebas. Data motivasi kerja diperoleh melalui metode angket dengan sumber responden guru ekonomi. Hasil analisis deskriptif persentase untuk variabel motivasi kerja terangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Kategori Variabel Motivasi Kerja

No.	Motivasi Kerja			
	Skor Interval (%)	Kriteria	f	%
1	81.26-100.00	Sangat Tinggi	10	32.26%
2	62.51-81.25	Tinggi	11	35.48%
3	43.76-62.50	Rendah	9	29.03%
4	25.00-43.75	Sangat Rendah	1	3.23%
Total			31	100%
Rata-rata			72.88%	

Sumber: Data diolah pada lampiran 23

Tabel 4.9 menunjukkan responden paling banyak memiliki skor dengan kriteria tinggi sebesar 35,48%. Hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa rata-rata skor motivasi kerja sebesar 72,88% dalam kriteria tinggi. Hal tersebut mencerminkan bahwa motivasi kerja guru ekonomi SMA di kota Tegal sudah baik, berarti mengindikasikan bahwa guru ekonomi SMA di kota Tegal telah: (1) terpenuhi kebutuhan fisiologis berupa alasan kebutuhan pangan dan rekreasi; (2) terpenuhi kebutuhan rasa aman berupa keamanan kerja dan fasilitas kerja; (3) terpenuhi kebutuhan sosial berupa hubungan dengan rekan kerja dan perasaan ikut serta; (4) terpenuhi kebutuhan penghargaan berupa penghargaan atas prestasi, pengakuan dan status sosial; (5) terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri berupa pengembangan potensi dan promosi jabatan.

Meskipun hasil analisis data menunjukkan motivasi kerja guru ekonomi SMA di kota Tegal termasuk dalam kategori tinggi, namun upaya-upaya untuk pengoptimalan motivasi kerja guru ekonomi SMA di kota Tegal masih tetap diperlukan. Seperti yang ditunjukkan oleh jawaban angket tentang masih adanya responden yang termasuk dalam kategori rendah sebesar 29,03% dan sangat rendah 3,23%.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi persentase per indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

4.1.1.3.1 Kebutuhan Fisiologis

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, deskripsi motivasi kerja dengan indikator kebutuhan fisiologis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Kategori Indikator Kebutuhan Fisiologis

No.	Kebutuhan Fisiologis			
	Skor Interval (%)	Kriteria	f	%
1	81.26-100.00	Sangat Tinggi	9	29%
2	62.51-81.25	Tinggi	7	23%
3	43.76-62.50	Rendah	11	35%
4	25.00-43.75	Sangat Rendah	4	13%
Total			31	100%
Rata-rata			65.32%	

Sumber: Data diolah pada lampiran 24

Tabel 4.10 menunjukkan responden paling banyak memiliki skor dengan kriteria rendah sebesar 35%. Hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan guru terhadap kebutuhan fisiologis sebesar 65,32% dalam kriteria tinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kebutuhan fisiologis guru ekonomi SMA di kota Tegal rata-rata telah terpenuhi.

4.1.1.3.2 Kebutuhan Akan Rasa Aman

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, deskripsi motivasi kerja dengan indikator kebutuhan rasa aman adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Kategori Indikator Kebutuhan Rasa Aman

No.	Kebutuhan Rasa Aman			
	Skor Interval (%)	Kriteria	f	%
1	81.26-100.00	Sangat Tinggi	8	26%
2	62.51-81.25	Tinggi	5	16%
3	43.76-62.50	Rendah	13	42%
4	25.00-43.75	Sangat Rendah	5	16%
Total			31	100%
Rata-rata			64.92%	

Sumber: Data diolah pada lampiran 25

Tabel 4.11 menunjukkan responden paling banyak memiliki skor dengan kriteria rendah sebesar 42%. Hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan guru terhadap kebutuhan akan rasa aman sebesar 64,92% dalam kriteria tinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kebutuhan akan rasa aman guru ekonomi SMA di kota Tegal rata-rata telah terpenuhi.

4.1.1.3.3 Kebutuhan Sosial

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, deskripsi motivasi kerja dengan indikator kebutuhan sosial adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Kategori Indikator Kebutuhan Sosial

No.	Kebutuhan Sosial			
	Skor Interval (%)	Kriteria	f	%
1	81.26-100.00	Sangat Tinggi	13	42%
2	62.51-81.25	Tinggi	9	29%
3	43.76-62.50	Rendah	8	26%
4	25.00-43.75	Sangat Rendah	1	3%
Total			31	100%
Rata-rata			77.62%	

Sumber: Data diolah pada lampiran 26

Tabel 4.12 menunjukkan responden paling banyak memiliki skor dengan kriteria sangat tinggi sebesar 42%. Hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan guru terhadap kebutuhan sosial sebesar

77,62% dalam kriteria tinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kebutuhan sosial guru ekonomi SMA di kota Tegal rata-rata telah terpenuhi.

4.1.1.3.4 Kebutuhan Penghargaan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, deskripsi motivasi kerja dengan indikator kebutuhan penghargaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Kategori Indikator Kebutuhan Penghargaan

No.	Kebutuhan Penghargaan			
	Skor Interval (%)	Kriteria	f	%
1	81.26-100.00	Sangat Tinggi	14	45%
2	62.51-81.25	Tinggi	8	26%
3	43.76-62.50	Rendah	9	29%
4	25.00-43.75	Sangat Rendah	0	0%
Total			31	100%
Rata-rata			75.54%	

Sumber: Data diolah pada lampiran 27

Tabel 4.13 menunjukkan responden paling banyak memiliki skor dengan kriteria sangat tinggi sebesar 45%. Hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan guru terhadap kebutuhan penghargaan sebesar 75,54% dalam kriteria tinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kebutuhan penghargaan guru ekonomi SMA di kota Tegal rata-rata telah terpenuhi.

4.1.1.3.5 Kebutuhan Aktualisasi Diri

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, deskripsi motivasi kerja dengan indikator kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Kategori Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

No.	Aktualisasi diri			
	Skor Interval (%)	Kriteria	f	%
1	81.26-100.00	Sangat Tinggi	14	45%
2	62.51-81.25	Tinggi	7	23%
3	43.76-62.50	Rendah	7	23%
4	25.00-43.75	Sangat Rendah	3	10%
Total			31	100%
Rata-rata			75.81%	

Sumber: Data diolah pada lampiran 28

Tabel 4.14 menunjukkan responden paling banyak memiliki skor dengan kriteria sangat tinggi sebesar 45%. Hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan guru terhadap kebutuhan aktualisasi diri sebesar 75,81% dalam kriteria tinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri guru ekonomi SMA di kota Tegal rata-rata telah terpenuhi.

4.1.2 Uji Prasyarat Analisis Regresi

4.1.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dimana pengolahannya dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 16.0 for windows. Dasar pengambilan keputusan adalah nilai probabilitas, yaitu jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan pada lampiran halaman diperoleh hasil perhitungan uji

normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* seperti terangkum pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.35195886
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.591
Asymp. Sig. (2-tailed)		.875

a. Test distribution is Normal.

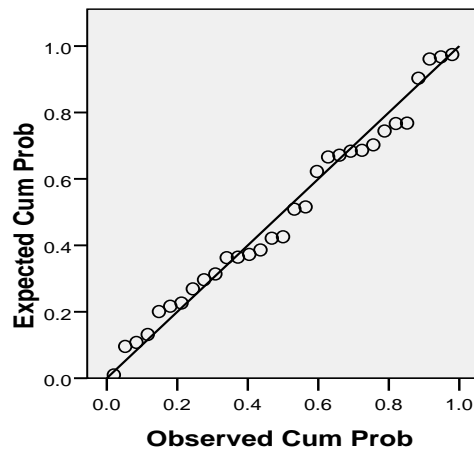
b. Calculated from data.

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa data residual memiliki nilai koefisien K-S $Z = 0,530$ ($p > 0,05$) dan signifikansinya sebesar 0,875. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Normalitas data dapat juga diketahui dengan menggunakan grafik normal P-P Plot.. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009:149). Gambar grafik normal P-P Plot dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Guru



Gambar 4.1 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.1.2.2 Uji Linieritas

Uji linieritas garis regresi dalam penelitian ini menggunakan uji F dengan perhitungan komputasi *SPSS for windows relase 16* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Data

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi Profesional Guru * Kinerja Guru	Betw een Groups	(Combined)	2084.538	10	208.454	3.988	.004
		Linearity	1279.556	1	1279.556	24.481	.000
		Deviation from Linearity	804.981	9	89.442	1.711	.152
	Within Groups	1045.333	20	52.267			
Total			3129.871	30			
Motivasi Kerja * Kinerja Guru	Betw een Groups	(Combined)	1745.263	10	174.526	3.068	.016
		Linearity	1571.440	1	1571.440	27.622	.000
		Deviation from Linearity	173.823	9	19.314	.339	.950
	Within Groups	1137.833	20	56.892			
Total			2883.097	30			

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0.000. Karena signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data-data variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini berbentuk garis linier sehingga dapat digunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian.

4.1.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil *output* SPSS dari regresi linier berganda adalah:

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.546	5.089		11.504	.000
	Kompetensi Profesional Guru	.282	.106	.434	2.646	.013
	Motivasi Kerja	.264	.118	.366	2.229	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Mengacu pada tabel 4.17 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai $Y=58,546 + 0,282 X_1 + 0,264 X_2$. Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 58,546; artinya jika kompetensi profesional guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja guru (Y) nilainya adalah 58,546.

- 2) Koefisien regresi variabel kompetensi profesional guru (X1) sebesar 0.282; artinya jika variabel kompetensi profesional guru (X1) mengalami kenaikan 1 satuan dan motivasi kerja (X2) tetap, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.282. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi profesional guru dengan kinerja guru. Semakin baik kompetensi profesional guru maka semakin baik pula kinerja guru.
- 3) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.264; artinya jika variabel motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan dan kompetensi profesional guru (X1) tetap, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.264. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja semakin baik kinerja guru.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Multikolonieritas

Cara untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dengan melihat: nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2009:95). Jika hasil perhitungan output SPSS nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10 maka dapat dikatakan bahwa model regresi terbebas dari multikolonieritas. Adapun hasil output dari uji multikolonieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolonieritas VIF

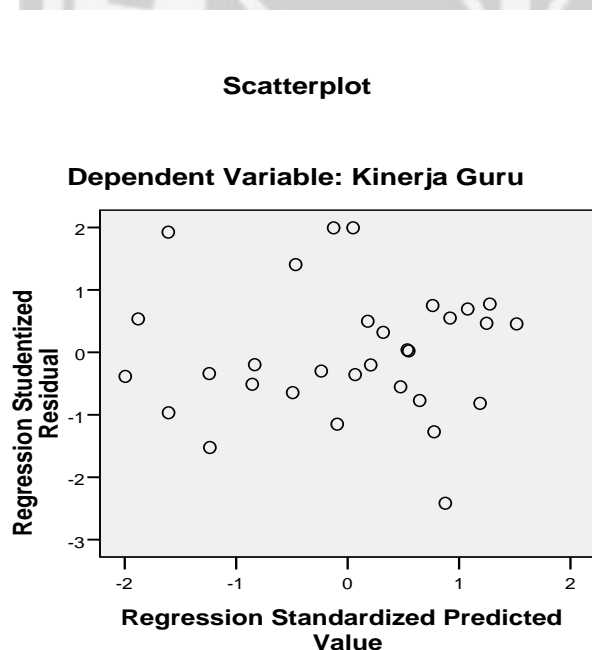
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi Profesional Guru	.652	1.534
	Motivasi Kerja	.652	1.534

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 4.18 merupakan hasil output SPSS 16.0 yang menunjukkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel VIF, nilai VIF sebesar 1,534 ($VIF < 10$) dengan nilai toleransi 0,652 ($Tolerance > 0,1$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen kompetensi profesional guru dan motivasi kerja dalam model regresi.

4.1.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis grafik plot. Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan SPSS 16.0 tersebut dapat diketahui bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan melalui grafik plot yang menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas tersebut memungkinkan model regresi layak untuk dipakai memprediksi kinerja guru berdasarkan masukan variabel kompetensi profesional guru dan motivasi kerja.

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru ekonomi SMA di kota Tegal

Untuk mengetahui sejauh mana variabel kompetensi profesional guru dan motivasi kerja mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap kinerja guru digunakan uji F. Adapun output perhitungan SPSS 16.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19 Output Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	891.470	2	445.735	14.524	.000 ^a
	Residual	859.304	28	30.689		
	Total	1750.774	30			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tampilan output SPSS 16.0 pada Tabel 4.19 dapat diketahui p_{value} sebesar $0,000 < 0,05$. Karena p_{value} jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru, berarti variabel kompetensi profesional guru dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru digunakan analisis determinasi (R^2). Adapun output SPSS dari analisis determinasi adalah:

Tabel 4.20 Output Analisis Determinasi(R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	.714 ^a	.509	.474	5.53980	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0.509 atau 50,90%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 50,90%. Variasi variabel kompetensi profesional guru dan variabel motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 50,90% variasi variabel kinerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 49,10% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.1.5.2 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru ekonomi SMA di kota Tegal

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru digunakan uji t. Adapun output perhitungan SPSS 16.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21 Output Uji t

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	58.546	5.089		11.504	.000
Kompetensi Profesional Guru	.282	.106	.434	2.646	.013

Output SPSS 16.0 pada tabel 4.21 tersebut dapat diketahui bahwa p_{value} kompetensi profesional guru sebesar $0,013 < 0,05$ maka H_{a_2} diterima, yang artinya ada pengaruh antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru digunakan analisis determinasi (r^2). Adapun output SPSS dari analisis determinasi adalah:

Tabel 4.22 Output Analisis Determinasi (r^2)

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zer o- orde r	P a r t i a l	Pa rt	Tol era nce	VI F
Kompetensi Profesional Guru	.650	.447	.350	.652	1.534

Output SPSS 16.0 pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial (r^2) untuk variabel kompetensi profesional guru sebesar 0,447. Nilai tersebut kemudian dikuadratkan dan dipersentasekan 19,98%

($0,447^2 \times 100\%$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi profesional guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal sebesar 19,98%.

4.1.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru ekonomi SMA di kota Tegal

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru digunakan uji t. Adapun output perhitungan SPSS 16.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23 Output Uji t

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	58.546	5.089		11.504	.000
Motivasi kerja	.264	.118	.366	2.229	.034

Output SPSS 16.0 pada tabel 4.23 tersebut dapat diketahui bahwa p_{value} motivasi kerja sebesar $0,034 < 0,05$ maka H_{a3} diterima, yang artinya ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru digunakan analisis determinasi (r^2). Adapun output SPSS dari analisis determinasi adalah:

Tabel 4.24 Output Analisis Determinasi (r^2)

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zer o- ord er	P a r ti a	P ar t	To ler an ce	VI F

		1			
Motivasi kerja		.3	.2		1.
	.62	8	9	.65	53
	2	8	5	2	4

Output SPSS 16.0 pada table 4.24 menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial (r^2) untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,388. Nilai tersebut kemudian dikuadratkan dan dipersentasekan 15,05% ($0,388^2 \times 100\%$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal sebesar 15,05%.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat diketahui bahwa kinerja guru rata-rata dalam kategori tinggi. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional guru rata-rata dalam kategori sangat tinggi dan variabel motivasi kerja memiliki rata-rata kategori tinggi. Sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi dengan program SPSS 16.0 menunjukkan bahwa 3 hipotesis yang diajukan diterima. Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru ekonomi SMA di kota Tegal

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal secara umum termasuk dalam kategori tinggi sebesar 82,04%, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa guru ekonomi SMA di kota Tegal telah memenuhi sepuluh kemampuan dasar guru menurut Sardiman. Artinya guru ekonomi SMA di kota Tegal: (1) menguasai bahan pelajaran; (2) Mengelola program belajar mengajar; (3) Mengelola kelas dengan baik; (4) Menggunakan

media pembelajaran yang efektif; (5) Menguasai landasan-landasan pendidikan; (6) Mengelola interaksi belajar mengajar; (7) menilai prestasi siswa; (8) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah; (9) Mengenal dan penyelenggaraan administrasi sekolah; (10) Memahami prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Hasil analisis deskriptif kinerja guru perindikator menunjukkan bahwa persentase rata-rata paling tinggi dari indikator kinerja guru adalah persentase rata-rata paling tinggi dari indikator kinerja guru adalah pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan yaitu sebesar 90,32%, berada pada kategori sangat tinggi artinya guru ekonomi SMA di kota Tegal mampu memahami prinsip-prinsip dan memanfaatkan hasil penelitian pendidikan untuk pengajaran. Persentase rata-rata paling rendah dari indikator kinerja guru adalah penguasaan bahan yaitu sebesar 68,28%, berada pada kategori tinggi artinya guru ekonomi SMA di kota Tegal dalam penguasaan bahan pembelajaran kurang maksimal.

Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa H_{a_1} diterima, yaitu ada pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal. Variabel kompetensi profesional guru dan motivasi kerja koefisien determinasi (R^2) terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal sebesar 50,90%. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi kompetensi profesional guru dan motivasi kerja, maka kinerja guru akan semakin baik pula. Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja yang dimiliki

guru mempunyai kontribusi sebesar 50,90% terhadap pembentukan kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal.

Kinerja guru merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (kompetensi), motivasi, dan kesempatan (Robbins,2001:173). Hasil analisis regresi menunjukkan kompetensi profesional guru dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru, karena kompetensi profesional guru merupakan kemampuan penguasaan materi pengajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik dengan memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Sedangkan motivasi kerja memberikan dorongan pada guru untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan seoptimal mungkin. Motivasi kerja guru menentukan kinerja guru yang bersangkutan. Hal ini senada dengan pendapat As'ad (2004:45) yang menyatakan bahwa kuat lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Jadi dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka kinerja yang dihasilkan guru akan tinggi, begitu sebaliknya, apabila motivasi kerja yang dimiliki guru rendah, maka kinerja yang dihasilkan oleh guru juga rendah.

4.2.2 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru ekonomi SMA di kota Tegal

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru ekonomi SMA di kota Tegal termasuk dalam kategori sangat tinggi (82,91%). Hal tersebut mencerminkan bahwa kompetensi profesional guru ekonomi SMA di kota Tegal sudah baik, berarti pula mengindikasikan bahwa guru ekonomi SMA

di kota Tegal telah: (1) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran ekonomi, (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran ekonomi, (3) mengembangkan materi pembelajaran ekonomi secara kreatif, (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Hasil analisis deskriptif kompetensi profesional per indikator menunjukkan bahwa penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran ekonomi rata-rata termasuk dalam kategori sangat tinggi (87,10%), hal ini berarti guru ekonomi SMA di kota Tegal telah memahami dan menguasai materi, struktur, dan konsep-konsep dasar mata pelajaran ekonomi. Indikator penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran ekonomi rata-rata termasuk dalam kategori sangat tinggi (84,27%), hal ini berarti guru ekonomi telah memahami dan mengembangkan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran ekonomi. Indikator pengembangan materi pembelajaran ekonomi secara kreatif rata-rata termasuk dalam kategori tinggi (81,05%), artinya guru ekonomi SMA di kota Tegal secara umum telah mengembangkan materi pembelajaran ekonomi secara kreatif dengan baik. Indikator pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif rata-rata termasuk dalam kategori tinggi (81,25%), hal ini berarti guru ekonomi SMA di kota Tegal telah mengembangkan berbagai model pembelajaran dan melakukan tindakan refleksi terhadap kinerja secara rutin dan terus menerus. Indikator pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi

untuk mengembangkan diri rata-rata termasuk dalam kategori tinggi (72,88%), hal ini berarti guru ekonomi SMA di kota Tegal telah memanfaatkan media pembelajaran dan mencari sumber belajar yang relevan dan terbaru melalui internet.

Dari kelima indikator kompetensi profesional yang memiliki rata-rata terendah adalah indikator pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri (80,38%). Meskipun hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi rata-rata telah mencapai 80,38% dalam kategori tinggi, namun upaya-upaya untuk mengoptimalkan kompetensi profesional guru khususnya pemanfaatan teknologi dan komunikasi masih tetap diperlukan.

Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa H_{a_2} diterima, yaitu ada pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMA Kota Tegal. Variabel kompetensi profesional guru memiliki koefisien determinasi parsial (r^2) terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal sebesar 19,98% ($0.447^2 \times 100\%$). Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi kompetensi profesional guru, maka kinerja guru akan semakin baik pula. Hal ini sejalan dengan pendapat Vroom dalam Mulyasa (2007:136) yang menyatakan bahwa "*performance = (ability x motivation)*". Menurut model ini kinerja merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Bila salah satu unsur tersebut lemah maka hasil dari perkalian (kinerja) juga akan menunjukkan hasil yang kurang baik.

Hal ini didukung oleh Feryal (1995) bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi guru adalah sejauh mana guru memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan mengajar dengan menggunakan metode yang baik di depan kelas. Selain itu Wahjanto menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru ekonomi SMA di kota Tegal

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja guru ekonomi SMA di kota Tegal termasuk dalam kategori tinggi (72,88%). Hal tersebut mencerminkan bahwa motivasi kerja guru ekonomi SMA di kota Tegal sudah baik, berarti pula mengindikasikan bahwa guru ekonomi SMA di kota Tegal telah: (1) terpenuhi kebutuhan fisiologis, (2) terpenuhi kebutuhan rasa aman, (3) terpenuhi kebutuhan sosial, (4) terpenuhi kebutuhan penghargaan, dan (5) terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil analisis deskriptif motivasi kerja per indikator menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis rata-rata termasuk dalam kategori tinggi (65,32%), hal ini berarti guru ekonomi SMA di kota Tegal telah terpenuhi kebutuhan fisiologis berupa alasan ekonomis dimana guru ekonomi merasa gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan kebutuhan fisiologis berupa olah raga yang diselenggarakan sekolah telah memenuhi kebutuhan fisiologis guru ekonomi. Indikator kebutuhan rasa aman rata-rata termasuk dalam kategori tinggi (64,92%), hal ini berarti guru ekonomi telah terpenuhi kebutuhan rasa aman

berupa suasana aman dan tenang pada saat bekerja, rasa aman akan jaminan kesehatan.

Indikator kebutuhan sosial rata-rata termasuk dalam kategori tinggi (77,62%), hal ini berarti guru ekonomi telah terpenuhi kebutuhan sosial berupa komunikasi dengan warga sekolah maupun warga masyarakat dan kerja sama dengan orang lain. Kemudian, indikator kebutuhan penghargaan rata-rata termasuk dalam kategori tinggi (75,54%), hal ini berarti guru ekonomi terpenuhi kebutuhan penghargaan, berupa penghargaan atas prestasi kerja dari pihak sekolah. Indikator kebutuhan aktualisasi diri rata-rata termasuk dalam kategori tinggi (75,81%), hal ini berarti guru ekonomi telah terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri berupa promosi jabatan bagi semua guru yang memiliki potensi yang memadai.

Dari kelima indikator motivasi kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah indikator kebutuhan akan rasa aman (64,92%). Meskipun hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa kebutuhan akan rasa aman rata-rata telah mencapai 64,92% dalam kategori tinggi, namun upaya-upaya untuk mengoptimalkan motivasi kerja guru khususnya kebutuhan akan rasa aman masih tetap diperlukan.

Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa H_{a_3} diterima, yaitu ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Kota Tegal. Variabel motivasi kerja guru memiliki koefisien determinasi parsial (r^2) terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal sebesar 15,05% ($0.388^2 \times 100\%$). Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka kinerja

guru akan semakin baik pula. Hal ini sejalan dengan Anoraga (2005:23) yang mengemukakan bahwa kuat lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya. Hal ini didukung oleh Ololube (1998) mengemukakan bahwa secara signifikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja sangat penting bagi pertumbuhan jangka panjang dari system pendidikan di dunia. Penelitian lain juga dilakukan oleh Teguh Laksono (2007), di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta uraian-uraian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. Kompetensi profesional guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal.
- b. Kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal.
- c. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal.

5.2 Saran

- a. Guru ekonomi diharapkan terus meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan kompetensi profesional serta meningkatkan motivasi kerja.
- b. Kepala Sekolah sebagai penilai kinerja guru, hendaknya terus mamantau dan memotivasi guru untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi guru untuk mengembangkan karir dan kreatifitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daryanto. 2008. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Departemen Pendidikan Nasional RI. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 19 tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*.
- Departemen Pendidikan Nasional RI. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Departemen Pendidikan Nasional RI. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses Pendidikan*.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, H. Malayu.SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kurniati, Laeli. 2007. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Purbalingga*. Skripsi: UNNES
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Oemar, Hamalik. 2003. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ramli, Muhammad. 2008. *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kompetensi dengan Kinerja Guru SMA Negeri Kota Palangkaraya*. Tesis. UNNES
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks

- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Transito
- Supriyadi. 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Jakarta: Bumi Aksara
- Triyanto. 2007. *Sertifikasi guru dan upaya peningkatan kualifikasi, kompetensi, dan kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Umar, Husein. 2005. *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: PT Gramedi Pustaka Utama.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2009. Bandung: Diperbanyak oleh PT. Citra Umbara.
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, Moh.Uzer. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Wahjanto, Edi. 2007. *Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa SMA Negeri SeKota Magelang*. Tesis. UNNES
- Winardi. 2002. *Motivasi & Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.