

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI SE-KOTA
SAWAHLUNTO**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi*



Oleh:

RETI ASMI
2007/84727

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2012

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI SE-KOTA
SAWAHLUNTO**

Nama : Reti Asmi
Bp/Nim : 2007/84727
Keahlian : Ekonomi Akuntansi
Prodi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2012

Disetujui Oleh

Pembimbing I,

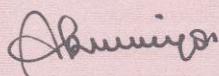
Mucos

Prof. Dr. Bustari Muchtar
NIP. 19490617 197503 1 001

Pembimbing II,

Drs. Zulfahmi, Dip. IT
NIP. 19620509 198703 1 002

Mengetahui
Ketua Program Studi Pendidikan ekonomi



Dra. Armida S, M.Si

NIP. 19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI SE-KOTA SAWAHLUNTO

Nama : Reti Asmi
BP/NIM : 2007/84727
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Ekonomi Akuntansi
Fakultas : Ekonomi

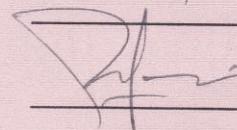
Padang, Agustus 2012

Tim Penguji

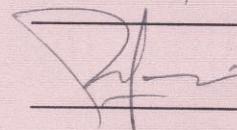
No	Jabatan	Nama
----	---------	------

Tanda Tangan
Mucop

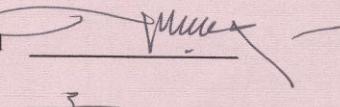
1. Ketua Prof. Dr. Bustari Muchtar



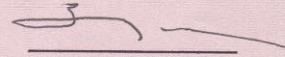
2. Sekretaris Drs. Zulfahmi, Dip. IT



3. Anggota Prof. Dr. Z. Mawardi Efendi, M.Pd



4. Anggota Drs. Syamwil, M.Pd



ABSTRAK

Reti Asmi (2007/84727) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Sawahlunto. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.2012

Pembimbing **I. Prof. Dr. Bustari Muchtar**
 II. Drs. Zulfahmi, Dip. IT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana (1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kota Sawahlunto, (2) Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kota Sawahlunto, dan (3) Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kota Sawahlunto.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri Se-Kota Sawahlunto. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *proportional random Sampling* sebanyak 52 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Sebelum digunakan untuk memperoleh data, angket diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang analisis diperoleh dengan menggunakan uji multikolinearitas, uji normalitas, uji homogenitas, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat (1) Pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri Sawahlunto dengan Sig. 0,000(<0,05), (2) Pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Sawahlunto dengan nilai Sig. 0,000 (< 0,05), dan (3) Pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Sawahlunto dengan Sig. 0,000 (< 0,05).

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada guru untuk lebih meningkatkan kompetensi mengenai hal pemahaman awal peserta didik serta meningkatkan penyediaan waktu untuk membimbing siswa yang lambat dalam belajar di luar jam efektif walaupun tanpa imbalan. Selain itu bagi kepala sekolah hendaknya lebih meningkatkan program kerja, seperti mengadakan seminar, pelatihan dan penataran bagi guru agar pengetahuan dan keterampilan guru dapat ditingkatkan lagi sehingga kinerja guru juga akan meningkat.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahihibarakanatu

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, Salawat tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kota Sawahlunto”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. Bustari Muchtar selaku pembimbing I, dan Drs. Zulfahmi, Dip. IT selaku pembimbing II yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini, selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
2. Ibu Dra. Armida S, M.Si dan Bapak Rino, S.Pd, M.Pd selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Drs. Syamwil, M.Pd selaku Penelaah penulis dalam skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen staf Pengajar fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
5. Bapak kepala sekolah SMA Negeri Kota Sawahlunto yang telah memberikan izin untuk proses penelitian.
6. Majelis Guru serta karyawan/ti SMA Negeri Kota Sawahlunto yang bersedia memberikan keterangan sehingga skripsi ini dapat selesai.
7. Ayahanda dan Ibunda beserta keluaga tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2007 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah “*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*”, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin....

Padang, Juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja Guru.....	11
2. Kompetensi Guru	20
3. Motivasi Kerja Guru	25
4. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru.....	29
5. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru.....	30

B. Penelitian Relevan.....	30
C. Kerangka Konseptual	31
D. Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	34
D. Variabel dan Data Penelitian.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Defenisi Operasional.....	38
G. Instrumen Penelitian.....	41
H. Uji Coba Instrumen	42
I. Teknik Analisis Data.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	52
B. Hasil Penelitian	60
1. Analisis Deskriptif	60
2. Analisis Induktif.....	72
3. Analisis Regresi Berganda	75
4. Pengujian Hipotesis.....	76
C. Pembahasan.....	80

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 85

B. Saran 86

DAFTAR PUSTAKA 88

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Persentase Hasil Ujian Nasional di SMA Negeri 2 Sawahlunto Tahun 2011	3
2. Persentase Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Sawahlunto Tahun 2011	4
3. Tingkat Rata-Rata Absensi Guru Di SMA Negeri 2 Sawahlunto Tahun Ajaran 2011/2012	7
4. Populasi Penelitian di SMA Negeri se-Kota Sawahluto Tahun 2011/2012	35
5. Jumlah sampel penelitian.....	36
6. Skala likert.....	41
7. Kisi-kisi Penyusunan Instrument.....	42
8. Hasil Uji Validitas	43
9. Kriteria Besarnya Koefisien Realibilitas	44
10. Distribusi Frekuensi Kompetensi Guru SMA Negeri se-Kota Sawahlunto	60
11. Distribusi Frekuensi Kompetensi Guru Pada Indikator Kompetensi Pedagogik	61
12. Distribusi Frekuensi Kompetensi Guru Pada Indikator Kompetensi Profesional.....	62
13. Distribusi Frekuensi Kompetensi Guru Pada Indikator Kompetensi Kepribadian	63
14. Distribusi Frekuensi Kompetensi Guru Pada Indikator Kompetensi Sosial	64

15. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru SMA Negeri se-Kota Sawahlunto	65
16. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru Pada Indikator Semangat Kerja.....	66
17. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru Pada Indikator Kesungguhan dalam Tugas.....	67
18. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru Pada Indikator Kesukaan terhadap Tugas	67
19. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru Pada Indikator Tanggung Jawab terhadap Tugas	68
20. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru SMA Negeri se-Kota Sawahlunto	69
21. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Pada Indikator Penyusunan Rencana Pembelajaran.....	70
22. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Pada Indikator Pelaksanaan Interaksi Belajar Mengajar	70
23. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Pada Indikator Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik.....	71
24. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Pada Indikator Pelaksanaan Tindak Lanjut Hasil Penilaian Pembelajaran Peserta Didik.....	71
25. Uji Normalitas	73
26. Uji Multikolinearitas.....	74
27. Uji Homogenitas Kompetensi Terhadap Kinerja	74
28. Uji Homogenitas Motivasi kerja Terhadap Kinerja	75
29. Hasil Uji Analisi Regresi Berganda.....	75
30. Hasil Uji F	77
31. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	78
32. Hasil Uji t.....	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	90
2. Angket Penelitian	92
3. Tabulasi Data Ujicoba.....	99
4. Validitas dan Reliabilitas Ujicoba Angket.....	102
5. Tabulasi Penelitian	116
6. Hasil Penelitian	122
7. Distribusi Frekuensi	127
8. Frekuensi Tabel	131
9. Surat Izin Penelitian	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dapat diartikan sebagai bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain. Pertolongan yang diberikan pendidik berupa bimbingan belajar sehingga menunjang perkembangan siswa. Dalam pendidikan formal pemberian bantuan dan bimbingan belajar diwujudkan dalam proses belajar mengajar di sekolah. Pada proses belajar mengajar harus ada interaksi antara guru dengan siswa, siswa dengan siswa dan siswa dengan guru. Dalam interaksi tersebut guru memerankan fungsi sebagai pengajar, sedangkan siswa berperan sebagai pelajar atau individu yang belajar. Keterpaduan antara kedua fungsi tersebut mengacu pada tujuan pembelajaran.

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi lembaga pendidikan.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan 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.

Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar, dan kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi penulis di SMA Negeri 2 Sawahlunto, didapat kesan bahwa guru belum sepenuhnya memiliki kinerja yang optimal. Penulis melihat adanya masalah kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran yaitu guru masih ada yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum

mengajar, Selain itu dalam pelaksanaan pembelajaran guru belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas. Guru juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa.

Permasalahan di atas dapat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Menurut data yang penulis peroleh, tingkat kelulusan ujian nasional SMA Negeri 2 Sawahlunto belum sesuai dengan keinginan dan harapan sekolah. Seperti yang terlihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1: Persentase Hasil Ujian Nasional di SMA Negeri 2 Sawahlunto Tahun 2011

Tahun Ajaran	Standar Kelulusan Per Mata Pelajaran	IPA		IPS		Persentase Kelulusan (%)
		Jumlah peserta ujian (orang)	Jumlah siswa yang lulus (orang)	Jumlah peserta ujian (orang)	Jumlah siswa yang lulus (orang)	
2008/2009	4,75	52	50	66	61	94,06 %
2009/2010	5,00	50	50	62	60	98,21 %
2010/2011	5,25	60	60	64	60	96,77 %

Sumber : Tata usaha SMA Negeri 2 Sawahlunto Tahun 2011.

Tabel 1 menjelaskan mengenai persentase hasil Ujian Nasional (UN) di SMA Negeri 2 Sawahlunto dari Tahun Ajaran 2008/2009 sampai Tahun Ajaran 2010/2011. Pada Tahun Ajaran 2008/2009 tingkat kelulusan siswa mencapai 94,06%, sedangkan pada Tahun Ajaran 2009/2010 naik menjadi 98,21 %, dan kemudian pada Tahun Ajaran 2010/2011 turun menjadi 96,77%. Pada Tahun Ajaran 2008/2009 tingkat kelulusan Ujian Nasional di SMA Negeri 2 Sawahlunto rendah bila dibandingkan dengan Tahun Ajaran 2009/2010 dan Tahun Ajaran 2010/2011.

Hal tersebut diduga disebabkan kurangnya kepedulian guru terhadap tugas yang diembannya, seringkali guru tidak membuat rencana pembelajaran, silabus, program semester, program tahunan dan tidak memberikan program remedial dan pengayaan kepada siswa. Serta masih kurangnya kesiapan guru dalam menyiapkan bahan ajar, media dan metode pembelajaran yang menarik dalam proses pembelajaran. Seperti yang terlihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 : Persentase Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Sawahlunto Tahun 2011

No	Fenomena Yang Diamati	Jml guru	F	Persentase (%)
1.	Membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dalam PBM.	54	37	68,52%
2.	Menggunakan bahan dan sumber belajar yang terbaru.	54	39	72,22%
3.	Kesiapan guru dalam menyiapkan bahan ajar, modul dan hand out.	54	40	74,07%
4.	Menggunakan media dan metode pembelajaran yang menarik.	54	34	62,96%
5.	Memberikan program pengayaan kepada siswa yang nilainya telah mencapai KKM.	54	25	46,30%

Sumber: Catatan Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Sawahlunto Tahun 2011

Tabel 2 terlihat bahwa kinerja guru SMA Negeri 2 Sawahlunto, berdasarkan catatan kepala sekolah belum optimal. Kinerja guru belum optimal, terlihat guru yang membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran hanya sebanyak 37 orang guru yaitu sebesar 68,52% dari jumlah guru atau sebanyak 17 orang guru (31,48%) yang tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Kemudian guru yang menggunakan bahan dan sumber belajar yang terbaru sebanyak 39 orang guru atau sebesar 72,22% dari jumlah guru atau sebanyak 15 orang guru (27,78%) yang menggunakan bahan dan sumber belajar yang sama dari waktu ke waktu. Selanjutnya kesiapan guru dalam

menyiapkan bahan ajar, modul dan hand out sebanyak 40 orang guru atau 74,07% dari jumlah guru atau sebanyak 14 orang guru (25,93%) yang tidak menyiapkan bahan ajar, modul dan hand out. Guru yang menggunakan media dan metode pembelajaran yang menarik dalam PBM yaitu sebanyak 34 orang guru atau 62,96 % dari jumlah guru atau sebanyak 20 orang guru (37,04%) yang tidak menggunakan media dan metode pembelajaran yang menarik dalam PBM. Selain itu guru yang memberikan program pengayaan kepada siswa yang nilainya belum melebihi dari KKM yaitu sebanyak 25 orang guru atau 46,30% dari jumlah guru yang ada di SMA Negeri 2 Sawahlunto atau sebanyak 29 orang guru (53,70%) yang tidak memberikan program pengayaan kepada siswa yang nilainya belum melebihi dari KKM.

Dalam proses pencapaiannya, kinerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor utama yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru adalah kemampuan guru. Dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, bahwa : “Pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, professional dan sosial”. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan dan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar siswa berada pada tingkat yang optimal.

Dalam konteks itu, maka kompetensi guru dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki

seorang guru untuk memangku jabatan guru sebagai profesi. Hal ini dijelaskan dalam Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa : “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Pada saat penulis melakukan observasi di SMA Negeri 2 Sawahlunto, penulis melihat masih banyak guru yang kurang kompeten. Ini terlihat dari adanya guru yang belum mampu menggunakan teknologi informasi untuk kepentingan proses belajar mengajar, seperti internet, membuat media pembelajaran yang menarik dengan menggunakan power point dan mengoperasikan OHP. Hal lain terlihat dari kompetensi sosial guru, penulis melihat hubungan sesama guru ada yang kurang harmonis sehingga terjadi perbedaan persepsi. Selain itu kurangnya komunikasi antara sesama guru dikarenakan ada beberapa orang guru yang datang ke sekolah hanya untuk mengajar saja dan setelah selesai mengajar langsung pulang tanpa ada waktu untuk bergaul dan bertukar fikiran dengan sesama guru sehingga terkesan kurang peduli dan kurang bersikap terbuka terhadap guru-guru lain.

Selain itu, fenomena lain yang ditemui penulis di SMA Negeri 2 Sawahlunto, terdapat kesan bahwa guru kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terlihat dari masih ada guru yang datang terlambat dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, malah ada juga sebagian guru yang tidak datang pada jam pelajarannya, dan hanya menitipkan tugas pada guru piket, seperti yang terlihat pada Tabel 3:

**Tabel 3 : Tingkat Rata-Rata Absensi Guru Di SMA Negeri 2 Sawahlunto
Tahun Ajaran 2011/2012**

N o	Bulan	Jumlah Guru	Guru yang datang terlambat	Guru yang tidak hadir
			F	F
1	Oktober	54	24	17
2.	November	54	15	20
3.	Desember	54	17	14
4.	Januari	54	21	16
5.	Februari	54	19	10

Sumber: Tata Usaha SMA Negeri 2 Sawahlunto Tahun 2011

Tabel 3 menunjukkan tentang tingkat rata-rata absensi guru di SMA Negeri 2 Sawahlunto Tahun Ajaran 2011/2012. Jika dilihat dari tingkat kehadiran guru tersebut pada bulan oktober guru yang datang terlambat menunjukkan angka tertinggi yaitu 24 orang guru dari jumlah guru, dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 17 orang. Jumlah guru yang datang terlambat pada bulan November yaitu sebesar 15 orang guru, dengan jumlah ketidakhadiran yang paling tinggi yaitu sebanyak 20 orang guru. Kemudian pada bulan Desember, jumlah guru yang datang terlambat 17 orang dengan jumlah ketidakhadiran yaitu sebanyak 14 orang guru. Pada bulan Januari Jumlah guru yang datang terlambat 21 orang dengan jumlah kehadiran sebanyak 16 orang guru, jumlah guru yang datang terlambat pada bulan februari adalah 19 orang guru dan jumlah ketidakhadiran sebanyak 10 orang guru dari jumlah guru.

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa jumlah guru yang datang terlambat lebih besar jika dibandingkan dengan jumlah guru yang tidak datang ke sekolah di saat jam mengajarnya. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin guru

untuk hadir ke sekolah secara tepat waktu masih rendah, yang kemudian hal tersebut akan berdampak buruk pada kinerja guru itu sendiri. Disiplin kerja adalah salah satu indikator dari motivasi kerja. Apabila disiplin kerja guru rendah, itu mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru rendah.

Mengingat pentingnya kinerja guru dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan fenomena yang telah diuraikan di atas. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri se Kota Sawahlunto”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian ini adalah :

1. Kinerja guru yang masih belum optimal, hal ini dilihat dari masih kurangnya kesiapan guru dalam menyiapkan bahan ajar, modul, hand out, RPP, media dan metode yang menarik dalam proses pembelajaran.
2. Masih ada beberapa orang siswa yang nilai Ujian Nasional belum mencapai standar yang telah ditetapkan.
3. Kemampuan atau kompetensi guru masih tergolong rendah.
4. Kurang komunikasi antara sesama guru yang mengakibatkan terciptanya suasana yang kurang harmonis.

5. Masih rendahnya motivasi kerja guru, hal ini dilihat dari masih banyak guru yang datang terlambat yang menyebabkan tujuan pembelajaran tidak tercapai.

C. Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti, maka penulis membatasi penelitian ini pada tiga variabel yaitu kompetensi guru dan motivasi kerja guru serta kinerja guru. Pembatasan masalah ini didasarkan atas pertimbangan bahwa variabel tersebut diduga berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai guru. Dengan demikian, faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru tidak dibahas dalam penelitian ini.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Sejauh mana kompetensi guru dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Kota Sawahlunto?
2. Sejauh mana kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kota Sawahlunto?
3. Sejauh mana motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kota Sawahlunto?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kota Sawahlunto.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kota Sawahlunto.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kota Sawahlunto.

F. Manfaat Penelitian

Adapaun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, sebagai penambahan wawasan dalam peningkatan mutu pendidikan dan untuk menambah pengetahuan dan dalam pengembangan penelitian ilmiah agar memperoleh gelar Sarjana Kependidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk menambah ilmu pengetahuan, masukan bagi guru agar dapat terwujud guru yang berkompeten dalam berbagai hal, serta juga akan tercipta kinerja guru yang dapat membanggakan bagi dunia pendidikan. Sehingga peranan guru akan sangat berarti dengan adanya hal tersebut.
3. Sebagai bahan pengembangan ilmu terutama dalam ilmu kependidikan.
4. Bagi peneliti lainnya, dapat menjadi referensi sumbangan ilmiah dan masukan pengembangan ilmu pengetahuan.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para personil dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam organisasi sekolah berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru, karena tugas utama guru adalah mengelola kegiatan belajar mengajar.

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Sedangkan pengertian kinerja menurut pendapat Rivai (2005: 14) adalah: “Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau

sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Donnelly, Gibson dan Ivancevich dalam Rivai (2005:15), menyatakan bahwa ”kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.” Hasibuan (2003:94) mengemukakan bahwa “prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Sedangkan pengertian dari penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (Hasibuan, 2003: 87). Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2003:87) juga menyatakan penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Dale Yoder dalam Hasibuan (2003:88) mendefinisikan penilaian kinerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangannya serta kepentingan bagi pegawai.

Menurut Sulistyorini dalam Muhlisin (2011), Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk

mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut Fatah dalam Muhlisin (2011) Menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang terkait dengan keberhasilannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Menurut Amelda (2009:10) kinerja guru merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh sekolah dan tujuan pendidikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dengan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, model partner lawyer menurut Donelly, Bebson dan ivanccevich (dalam Rivai, 2005:16) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor : harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat , persepsi terhadap tugas, imbalan eksternal dan internal (Kompensasi).

Menurut Hasibuan dalam Ardiansyah (2011) menyatakan bahwa Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1). Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), 2). Pendidikan, 3). Keterampilan, 4). Manajemen kepemimpinan, 5). Tingkat penghasilan 6). Gaji dan kesehatan, 7). Jaminan sosial, 8). Iklim kerja, 9). Sarana prasarana, 10). Teknologi dan 11). Kesempatan berprestasi. Jadi, berdasarkan faktor-faktor tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu itu seperti iklim kerja, tingkat gaji dan lain sebagainya.

Menurut Yamin (2010:129) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

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

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, antara lain : 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi.

c. Evaluasi Kinerja

Secara harfiah kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation*, dalam bahasa Indonesia berarti penilaian. Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Menurut Yamin (2010:116-127) terdapat beberapa penilaian tenaga kependidikan yaitu:

1. Penilaian atas diri sendiri (*Self Assesment*)

Penilaian atas diri sendiri adalah proses dimana para individu mengevaluasi kinerja mereka sendiri, menggunakan pendekatan yang terstruktur sebagai dasar bagi pembicaraan dengan para manajer mereka dalam pertemuan-pertemuan evaluasi. Struktur dari penilaian diri sendiri ini biasanya diberikan sebuah formulir penilaian atas dirinya sendiri yang diisi oleh individu sebelum pertemuan evaluasi.

2. Penilaian oleh siswa/ mahasiswa

Penilaian oleh siswa/mahasiswa menyediakan kemungkinan bagi siswa/mahasiswa untuk menilai atau berkomentar tentang aspek tertentu dari kinerja guru/dosennya. Tujuannya adalah untuk membuat guru/dosen lebih menyadari tentang persoalan yang berkenaan dengan kinerja mereka dari sudut pandang siswa/mahasiswa mereka dengan pertanyaan yang sama dengan penilaian atas diri guru/dosen sendiri.

3. Penilaian oleh rekan sejawat

Penilaian oleh teman sejawat adalah alat evaluasi yang dibuat oleh sesama anggota tim atau kolega yang berada pada jaringan kerja yang sama. Praktik yang biasa terjadi adalah meminta individu untuk memberikan penilaian kepada kolega atau jaringan kerja lainnya.

4. Penilaian oleh atasan langsung

Keuntungan dari mendapatkan sudut pandang yang berbeda dalam evaluasi kinerja, terutama dari para atasan telah menimbulkan perhatian besar kepada penilaian dengan berbagai sumber penilaian yang dapat menambahkan nilai kepada evaluasi.

5. Penilaian oleh *Multi Assessment*

Penilaian ini mencakup semua penilaian diatas. Secara teoritis banyak yang dapat dikatakan tentang pendekatan ini tetapi dalam praktiknya sistem ini akan berada dalam kesulitan untuk menjadi terlalu berlebihan dan padat karya selain rentan kepada semua kekurangan yang dianggap orang merupakan kelemahan-kelemahan diri baik proses-proses penilaian ke atas ataupun penilaian oleh teman sejawat. Konsekuensinya hanya sedikit bukti keterkaitan kepada penilaian multirater ini.

Menurut Wibowo (2011:269) metode yang dapat digunakan dalam evaluasi kinerja adalah: (1) Penilaian diri sendiri dari pekerja yang bersangkutan; (2) Penilaian dari atasan langsung; (3) Penilaian dari rekan sekerja; (4) penilaian dari bawahan langsung; (5) Penilaian daari sumber lain seperti pelanggan,pemasok, komite para manajer, konsultan eksternal; dan (6) evaluasi 360-derajat.

d. Indikator Kinerja

Indikatornya dapat diambil menurut Direktorat Tenaga Kependidikan DEPDIKNAS (2003) dalam Kunandar (2007:56) yang menunjukkan faktor keberhasilan guru dalam mengajar adalah:

1. Menyusun rencana pembelajaran

Membuat persiapan pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, efektif, menyenangkan, dan mencerdaskan.

2. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar

Melaksanakan dan menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, efektif, menyenangkan dan mencerdaskan

3. Penilaian prestasi belajar peserta didik

Melaksanakan penilaian prestasi hasil pembelajaran peserta didik.

4. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik

Manfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan dan pengayaan bagi guru maupun peserta didik.

5. Pengembangan profesi

Menulis karya ilmiah hasil penelitian/ pengkajian/ survei/ evaluasi dibidang pendidikan, Menulis buku pelajaran/ modul/ diktat/, mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.

6. Pemahaman wawasan pendidikan

Memahami landasan kependidikan, memahami kebijakan pendidikan, memahami tingkat perkembangan siswa.

7. Penguasaan bahan kegiatan akademik

Penguasaan bahan mata pelajaran dan kurikulum sekolah, menguasai bahan pendalaman atau aplikasi pelajaran.

Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru adalah :

1. Menyusun rencana pembelajaran
2. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
3. Penilaian prestasi belajar peserta didik
4. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
5. Pengembangan profesi
6. Pemahaman wawasan pendidikan
7. penguasaan bahan kegiatan akademik

Menurut Usman dalam Musarofah (2008:26) Ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah:

1. Merencanakan belajar mengajar, meliputi:
 - a. Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan.
 - b. Menyesuaikan analisa materi pelajaran
 - c. Menyusun program semester
 - d. Menyusun program atau pembelajaran
2. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi:
 - a. Tahap pra intruksional
 - b. Tahap intruksional
 - c. Tahap evaluasi dan tidak lanjut

3. Mengevaluasi hasil belajar peserta didik, meliputi:

- a. Evaluasi normatif
- b. Evaluasi formatif
- c. Laporan hasil evaluasi

4. Pelakanaan program perbaikan dan pengayaan

Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru dalam proses pembelajaran adalah :

- 1. Menyusun rencana pembelajaran
- 2. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
- 3. Penilaian prestasi belajar peserta didik
- 4. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik

2. Kompetensi Guru

Kompetensi menurut Usman (dalam Kunandar, 2007:51), adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Pengertian ini mengandung makna bahwa kompetensi itu dapat digunakan dalam dua konteks, yakni sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang diamati dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif, perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh.

Dari pendapat Usman diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang. Sedangkan menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2003 (dalam Kunandar,

2007:52) kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir, dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Sejalan dengan itu menurut Kepmendiknas 045/U/2002 (dalam Kunandar, 2007:52) kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang tertentu. Dari pendapat-pendapat diatas dapat diketahui bahwa kompetensi adalah suatu syarat yang harus dimiliki seseorang agar dapat dianggap sebagai suatu karakteristik yang menonjol dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa: “ Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah suatu perilaku yang rasional berupa pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan profesinya. Sejalan dengan itu Kunandar (2007:55) menyatakan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Uno (2008:79) menyatakan kompetensi guru merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru atau tenaga

kependidikan yang tampak sangat berarti. Perilaku disini merujuk bukan hanya pada perilaku nyata, tetapi juga meliputi hal-hal yang tidak tampak.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Untuk melakukan suatu kompetensi, seseorang memerlukan pengetahuan khusus, keterampilan proses dan sikap. Kompetensi yang satu berbeda dengan kompetensi yang lain dalam hal jumlah bagian-bagiannya. Ada kompetensi yang lebih tergantung kepada pengetahuan, ada yang lebih tergantung pada proses.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru bagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan.

- a. Kompetensi pedagogik, yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (2) pemahaman terhadap peserta didik, (3) pengembangan kurikulum atau silabus, (4) perancangan pembelajaran, (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (6) evaluasi hasil belajar, dan (7) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yaitu : (1) mantap, (2) stabil, (3) dewasa, (4) arif dan bijaksana, (5) berwibawa, (6) berakhlak mulia, (7) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (8) mengevaluasi kinerja sendiri, dan (9) mengembangkan diri secara berkelanjutan.

- c. Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian masyarakat untuk : (1) berkomunikasi lisan dan tulisan, (2) menggunakan teknologi komunikasi informasi secara fungsional, (3) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan (4) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi professional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi : (1) konsep, struktur, dan metoda keilmuan yang menaungi materi ajar, (2) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, (3) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, (4) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari hari, (5) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Menurut Sanjaya (2006:145) menyebutkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah sebagai berikut :

- a) Kompetensi Pribadi

Guru sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal. Oleh karena itu, pribadi guru sering dianggap sebagai panutan. Seorang guru harus memiliki kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian, diantaranya:

- 1) Kemampuan yang berhubungan dengan pengalaman ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianutnya.
- 2) Kemampuan untuk menghormati dan menghargai antar umat beragama.
- 3) Kemampuan untuk berprilaku sesuai norma, aturan dan system nilai yang berlaku dimasyarakat.

- 4) Mengembangkan sikap-sikap terpuji sebagai seorang guru.
 - 5) Bersikap demokratis dan terbuka terhadap pembaharuan dan kritik.
- b) Kompetensi professional
- Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Beberapa kemampuan yang langsung berhubungan dengan kompetensi ini diantaranya:
- 1) Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai baik tujuan nasional, tujuan instruksional, tujuan kurikuler dan tujuan pembelajaran.
 - 2) Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang tahapan perkembangan siswa, paham tentang teori-teori belajar.
 - 3) Kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya.
 - 4) Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metologi dan strategi pembelajaran.
 - 5) Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar.

- 6) Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.
- 7) Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.
- 8) Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang misalnya paham akan administrasi sekolah, bimbingan, dan penyuluhan.
- 9) Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berfikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.

c) Kompetensi sosial kemasyarakatan

Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial meliputi:

- 1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
- 2) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
- 3) Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *move* yang berarti menggerakkan. Rivai (2005:455) menyatakan bahwa motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sementara itu

Nitisemito dalam Engkoswara (2010:209) mendefenisikan “motivasi sebagai usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja para bawahannya”.

Sedangkan Manullang dalam Engkoswara (2010:209) menjelaskan bahwa motivasi merupakan pengembangan dari kata motif, yang artinya adalah suatu tenaga atau dorongan manusia untuk bertindak atau suatu tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Sementara itu Usman dalam Engkoswara (2010:209) mendefinisikan “motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dalam mencapai tujuan”.

Membicarakan motivasi kerja ini, tidak akan lepas pada pembicaraan motif dan motivasi. Menurut Sadirman (2009:73) “Motif merupakan suatu pengertian yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu”. Pada pengertian ini dapat dikatakan bahwa motif itu merupakan dasar dari perbuatan yang dilakukan manusia. Tanpa motif tertentu manusia tidak akan berbuat, artinya tidak satu pun dari perbuatan manusia yang tidak didasari oleh motif tertentu.

Menurut Munandar (2001:325) menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang dapat lebih bersifat proaktif atau reaktif. Pada motivasi kerja yang proaktif orang akan berusaha meningkatkan kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaan atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuannya untuk dapat berunjuk kerja yang

tinggi. Sebaliknya motivasi kerja seseorang yang lebih reaktif cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan, keinginan dan kemauan seorang guru untuk mengambil keputusan bertindak dengan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial dan kekuatan fisiknya serta berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dijelaskan oleh Sukarna dalam Engkoswara (2010:218) :

Adalah 1) Kebutuhan-kebutuhan manusia (*human want's*), 2) kebutuhan hubungan (*Communications*), 3) Kepemimpinan (*ledadership*), 4) Perangsang (*respon*), 5) Supervisi (*Supervision*), 6) sikap dan semangat (*attitude and morale*), dan 7) Disiplin (*discipline*).

Menurut teori kebutuhan Herzberg dalam Engkoswara (2010:215) dikembangkan model dua faktor. Dijelaskan bahwa dua faktor yang terpisah, yaitu *Hygiene factor* dan *Satisfier factor* yang mempengaruhi motivasi. *Hygiene factor* dapat berupa kehidupan pribadi, kondisi kerja, jaminan kerja, kualitas supervise, kebijakan dan administasi, hubungan antar pribadi. Sedangkan *Satisfier factor* adalah peningkatan, pengakuan, tanggung jawab, pertumbuhan dalam bekerja, prestasi, dan pekerjaan yang menantang.

c. Indikator Motivasi Kerja guru

Dalam melaksanakan tugas motivasi kerja seseorang terdiri dari beberapa indikator. Menurut Makmun dalam Engkoswara (2010:210) indikator motivasi seseorang yaitu:

1. Durasi kegiatan, (berapa lama kemampuan penggunaan waktu untuk melakukan kegiatan).
2. Frekuensi kegiatan, (berapa sering kegiatan dilakukan dalam periode waktu tertentu).
3. Persistensinya, (ketepatan dan kelengkaptannya) pada tujuan kegiatan.
4. Ketabahan, keuletan, dan kesulitan untuk mencapai tujuan.
5. Pengabdian dan pengorbanan untuk mencapai tujuan
6. Tingkat aspirasi, (maksud, rencana, cita-cita, sasaran, atau target)
7. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk yang dicapai dari kegiatannya.
8. Arah sikapnya terhadap sasaran kegiatan.

Kemudian Suryadi (2010:25) mengemukakan “motivasi kerja guru adalah kekuatan yang mendorong guru melakukan tugas dengan bersemangat, kesungguhan dan bertanggung jawab”. Sejalan dengan itu, Engkoswara (2010:210) mengemukakan

Motivasi ditunjukkan sebagai upaya mendorong dan merangsang pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran. Sebagai upaya motivasi, pemimpin dapat melakukan kegiatan untuk meningkatkan kegairahan, disiplin, kesejahteraan, prestasi, moral kerja, tanggung jawab terhadap tugas, produktivitas dan efisiensi pegawai.

Selain itu, Suryadi (2010:25) menyimpulkan dari penelitian McClelland “bahwa individu memiliki motivasi berprestasi pada umumnya memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas, menyukai tugas yang menantang, berorientasi kedepan, dan gigih dalam bekerja”.

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator dari motivasi kerja guru adalah 1) semangat kerja, 2) kesungguhan dalam tugas, 3) kesukaan terhadap tugas, 4) tanggung jawab terhadap tugas.

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Mulyasa (2007:8) menyatakan bahwa guru dan tenaga kependidikan profesional merupakan penentu utama keberhasilan pendidikan. Murphi (dalam Mulyasa, 2007:8) menyatakan bahwa keberhasilan pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran. Oleh karena itu, guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri.

Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan kegiatan mengajar di sekolah. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. 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 yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas. Oleh karena

itu kompetensi guru sangat dibutuhkan dalam mencapai keberhasilan dalam proses belajar dan kinerja guru itu sendiri.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Seseorang yang memiliki motivasi kerja, maka kerja merupakan suatu kebutuhan sehingga adanya suatu dorongan yang kuat untuk mendapatkan tujuan yakni hasil yang diinginkan. Guru yang memiliki motivasi tinggi dalam mengajar akan menampakkan minat yang besar dan perhatian yang penuh terhadap tugas-tugasnya.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

B. Penelitian Yang Relevan

1. Suzi Septria Putri (2010) pengaruh iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTsN Pitalah Kabupaten Tanah Datar. Dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Suradi (2010). Pengaruh Kompetensi, Supervisi Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Kalimanah, Kabupaten Purbalingga. Kesimpulan hasil penelitian yaitu : (1) Kompetensi kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja guru; (2) Kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja guru; (3) Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru; (4) Kompetensi sosial berpengaruh positif terhadap kinerja guru; (5) Supervisi pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru; (6) Motivasi instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja guru; (7) Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja guru; (8) Supervisi pendidikan paling berpengaruh terhadap kinerja guru dibandingkan dengan variabel yang lain.
3. I Gede Sugita (2009) Studi Korelasi Kompetensi, Sikap Profesional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Unggulan Di Kota Denpasar. Dari hasil analisis ditemukan: 1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kompetensi dengan kinerja guru, 2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sikap profesional dengan kinerja guru, 3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, 4) terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompetensi, sikap profesional dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

C. Kerangka Konseptual

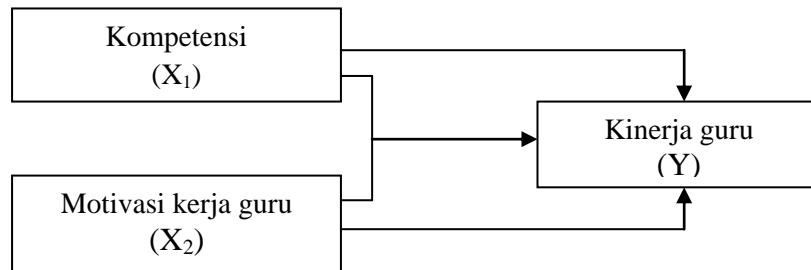
Upaya yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan peningkatan profesionalitas guru. Untuk menjadi guru yang

profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005, yaitu adalah : 1) Kompetensi Kepribadian, 2) Kompetensi Pedagogik, 3) Kompetensi Profesional, dan 4) Kompetensi Sosial.

Selain itu motivasi kerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Maka dari itu profesionalitas seorang guru harus diikuti oleh motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum disekolah akan berguna, apabila guru mempunyai keinginan, bertanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar.

Dari uraian diatas dapat penulis gambarkan kerangka berpikir dalam penelitian seperti gambar 1:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto 2006: 71). Dari uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kota Sawahlunto
2. Motivasi Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kota Sawahlunto.
3. Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kota Sawahlunto.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Sawahlunto. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi dimana nilai Sig. sebesar 0,000 (<0,05). Artinya, kinerja guru SMA Negeri Sawahlunto dipengaruhi oleh kompetensi. Secara umum kompetensi guru SMA Negeri Sawahlunto dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dapat terlihat dari nilai TCR yaitu sebesar 77,22% yang termasuk ke dalam kategori cukup baik.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Sawahlunto. Hal tersebut diketahui dari hasil analisis bahwa Sig. yang diperoleh sebesar 0,000 (< 0,05). Artinya, semakin baik motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja guru. Secara umum motivasi kerja Guru SMA Negeri Sawahlunto dapat dikatakan cukup baik. Hal ini terlihat dari hasil analisis, bahwa diperoleh TCR sebesar 67,76% yang termasuk ke dalam kategori cukup baik.
3. Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Sawahlunto. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. yang diperoleh yaitu

sebesar 0,000 (< 0,05) dengan sumbangan secara bersama-sama sebesar 73,00%.

B. Saran

Secara umum kompetensi guru di SMA Negeri Sawahlunto sudah berjalan cukup baik, begitu juga dengan motivasi kerja dan kinerja yang ditunjukkan oleh guru di SMA Negeri Sawahlunto juga sudah berjalan dengan cukup baik. Namun ada beberapa hal yang penulis rekomendasikan dalam penelitian ini agar kompetensi, motivasi kerja dan kinerja guru di SMA Negeri Sawahlunto dapat ditingkatkan lagi. Rekomendasi tersebut ditujukan pada:

1. Guru, diharapkan untuk lebih meningkatkan kompetensi profesionalnya misalnya dengan lebih memahami materi yang akan diajarkan pada peserta didik, memberikan contoh-contoh yang relevan dengan materi ajar sehingga siswa lebih mudah memahami materi yang diajarkan tersebut. Selain itu, guru sebaiknya menyediaan waktu untuk membimbing siswa yang lambat dalam belajar diluar jam efektif walaupun tanpa imbalan. Kemudian guru diharapkan melaksanakan program pengayaan bagi siswa yang telah mencapai KKM.
2. Kepala Sekolah, hendaknya dapat meningkatkan motivasi kerja guru kearah yang lebih baik lagi misalnya dengan cara memberikan umpan balik seperti pengakuan atau pujian-pujian, menyediakan waktu yang cukup untuk berada di sekolah agar dapat mengontrol guru-guru

dalam pelaksanaan tugasnya, dan lebih meningkatkan program kerja, seperti mengadakan seminar, pelatihan dan penataran bagi guru agar pengetahuan dan keterampilan guru dapat ditingkatkan lagi sehingga kinerja guru juga akan meningkat.

3. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dengan meneliti faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru, karena penelitian ini masih terbatas hanya pada kompetensi dan motivasi kerja guru, dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelda, Rice. 2009. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Pertiwi 1 Padang". *Skripsi*. FE: UNP.
- Ardiansyah, M. Asrori. 2011. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru*. <http://www.asrori.com/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja.html>. diakses tanggal 24 februari 2012
- Arikunto, Suharsimi 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta. Rineka cipta.
- Engkoswara dan Komariah, Aan. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Idris. 2009. *Aplikasi Model Analisis Dan Kualitatif Dengan Program SPSS (Edisi Revisi III)*. Padang
- Irawan, Prasetyo. 2000. *Logika dan Prosedur Penelitian*. Jakarta: STIA-LAN
- Irianto, Agus. 2009. *Statistik: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana
- Kunandar. 2007. *Guru professional*. Jakarta : PT. Raja Grafinda Persada
- Lubis, Syahron. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Padang. Sukabina Press
- Muhlisin. 2011. *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*. <http://www.elearning.unesa.ac.id>. diakses tanggal 24 februari 2012 .
- Mulyasa. 2007. *Standar kompetensi guru dan sertifikasi guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: UI
- Musarofah.2008. *Kinerja Guru di MTs Al-Wathoniyah I Cilungup Duren Sawit-Jakarta Timur*. Skripsi. <http://idb4.wikispace.com/fz4015-kinerja-guru.pdf>. diakses tanggal 29 Maret 2012
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Sinar Grafika