

**KONTRIBUSI KOMPETENSI GURU DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU BERDASARKAN
FAKTOR KARAKTERISTIK INDIVIDU
DI SMK KARTINI BATAM**

TESIS



**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan
Gelar Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan**

**Oleh:
ERVIERA
NIM. 1209854**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2014

ABSTRACT

Erviera, 2014. Contribution of Teacher's Competency and Work Motivation in Teacher's Performance Based on Individual Characteristics Factor in SMK Kartini Batam.

The background of this research was the low performance of the teachers in SMK Kartini Batam. This research aimed to reveal the contribution of teacher's competency and work motivation based on individual characteristics factor in the teacher's performance.

This research used the quantitative and correlation method with a proportionate stratified random sampling of 106 out of 144 teachers. The data was taken quantitatively used a linkert scale to measure its validity and reliability of the data $\alpha_1=0,843$, $\alpha_2=0,901$ and $\alpha_3=0,844$. Hipotesis test was done by using Correlation analysis and regression technique.

This result showed that (1) there was a significant positive Correlation between teacher's competency and teacher's performance with a contribution of 20.2%; (2) there was a significant positive correlation between the work motivation and the teacher's performance, with a contribution of 10,8 %; (3) there was a significant positive correlation between teacher's competency and work motivation in the teacher's performance, with a contribution of 25,7 %; (4) The teacher's performance was based on their age and experience in teaching. The teachers with highest educational attainment and working experiences had better quality performance. Based on research experiment, it was concluded that the teachers competency and motivation in work contributed a lot in teachers performance. The implication of this experiment was to improve the teachers competency and work motivation.

Key words : Competency, Motivation, Performance

ABSTRAK

Erviera, 2014. Kontribusi Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Karakteristik Individu di SMK Kartini Batam. Tesis Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh cenderung masih rendahnya kinerja guru di SMK Kartini Batam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kontribusi kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan perbedaan kinerja guru berdasarkan faktor guru.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian ini sebanyak 144 guru dan sampel sebanyak 106 guru secara *proportionate stratified random sampling*. Pengambilan data kuantitatif menggunakan angket model skala linkert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan hasil $\alpha_1=0,843$, $\alpha_2=0,901$ dan $\alpha_3=0,844$. Pengujian hipotesis, dilakukan menggunakan analisis uji korelasi dan teknik regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 20,2 %, (2) terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 10,8 % (3) terdapat hubungan positif yang signifikan secara bersama-sama Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 25,7%. (4) terdapat perbedaan kinerja guru berdasarkan faktor usia, guru dengan usia lebih tua dengan status sertifikasi dan masa kerja lama mempunyai kinerja lebih baik. Berdasarkan temuan penelitian disimpulkan bahwa kompetensi guru dan motivasi kerja berkontribusi meningkatkan kinerja guru. Implikasi penelitian ini adalah upaya meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kompetensi guru dan motivasi kerja.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi, Kinerja Guru

PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS

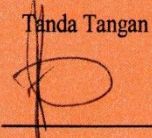
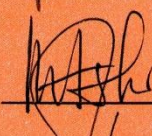
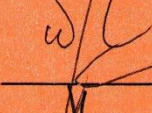
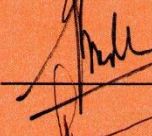

PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS

TESIS

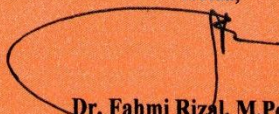
Mahasiswa : Erviera
NIM : 1209854

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis

Program Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
Tanggal : 24 Juli 2014

| No. | Nama | Tanda Tangan |
|-----|---|---|
| 1 | <u>Dr. Syahril, S.T., MSCE., Ph.D.</u> (Ketua) |  |
| 2 | <u>Dr. Waskito, M.T.</u> (Sekretaris) |  |
| 3 | <u>Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed.</u> (Anggota) |  |
| 4 | <u>Dr. Agamuddin, M.Ed.</u> (Anggota) |  |
| 5 | <u>Dr. Nurhasan Syah, M.Pd.</u> (Anggota) |  |

Padang, 24 Juli 2014
Program Studi Magister (S2) Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Ketua,


Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T.
NIP. 19591204 198503 1004

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “**Kontribusi Kompetensi Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Karakteristik Individu di SMK Kartini Batam**” belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang, maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik, berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Juli 2014
Saya yang menyatakan,



ERVIERA
NIM.1209854

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampai kehadirat Allah SWT atas rahmatNya, sehingga penulis diberi kemudahan, kesehatan dan kekuatan untuk dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “**Kontribusi Kompetensi Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Karakteristik Individu di SMK Kartini Batam** dapat diselesaikan.

Penelitian ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang. Selama menempuh pendidikan dan penulisan serta penyelesaian tesis ini penulis banyak memperoleh dukungan baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. H. Ganefri, M.Pd., Ph.D., Selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
2. Prof. H. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed. selaku kontributor, penguji tesis dan ketua Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
3. Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., MT., selaku Ketua Program Studi S2 Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
4. Drs. Syahril, S.T., MSCE, Ph.D. Selaku pembimbing I yang telah membantu penelitian dalam memberikan arahan dan bimbingan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
5. Dr. Waskito M.Pd., Selaku pembimbing II yang telah membantu peneliti dan memberikan arahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
6. Dr. Agamuddin, M.Ed. selaku kontributor dan penguji tesis Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
7. Dr. Nurhasan Syah, M.Pd. Selaku kontributor dan penguji tesis Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
8. Mujiono, S.Pd. Selaku Kepala SMK Kartini Batam yang telah memberi izin penelitian.

9. Suami tercinta Drs.Yusman Johar, M.Pd. dan anak-anakku Genta Victory Yusera, Devi Aulia Yusera yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini.
10. Bapak/Ibu seperjuangan serta berbagai pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu yang ikut berpartisipasi memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil dalam menyelesaikan penelitian ini.

Besar harapan penulis, semoga tesis ini bermanfaat, memberikan masukan-masukan yang konstruktif dan menambah khasanah ilmu pengetahuan.

Padang, Juli 2014

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| ABSTRACT | i |
| ABSTRAK | ii |
| PERSETUJUAN AKHIR TESIS | iii |
| PERSETUJUAN KOMISI | iv |
| SURAT PERNYATAAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 9 |
| C. Pembatasan Masalah | 10 |
| D. Perumusan Masalah | 10 |
| E. Tujuan Penelitian | 11 |
| F. Kegunaan Penelitian | 11 |
| | |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| A. Landasan Teori | 13 |
| 1. Kinerja Guru | 13 |
| 2. Kompetensi Guru | 23 |
| 3. Motivasi Kerja Guru | 34 |
| 4. Faktor Karakteristik Individu | 41 |
| B. Penelitian yang Relevan | 48 |

| | |
|--|------------|
| C. Kerangka Konseptual | 50 |
| D. Hipotesis Penelitian | 55 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian | 56 |
| B. Populasi dan Sampel | 56 |
| C. Waktu dan Tempat Penelitian | 57 |
| D. Variabel Penelitian | 58 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 59 |
| F. Analisis Instrumen Penelitian | 64 |
| G. Hasil Ujicoba Instrumen | 67 |
| H. Teknik Pengolahan Data | 71 |
| I. Teknik Analisis Data | 71 |
| J. Pengujian Hipotesis | 73 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | |
| A. Deskripsi Data | 76 |
| B. Pengujian Persyaratan Analisis | 81 |
| C. Pengujian Hipotesis | 87 |
| D. Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis | 103 |
| E. Pembahasan Penelitian | 108 |
| BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 111 |
| B. Implikasi | 112 |
| C. Saran | 115 |
| DAFTAR RUJUKAN | 118 |
| LAMPIRAN | 124 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|----------------|
| 1. Data Kelengkapan Administrasi Mengajar Guru | 6 |
| 2. Klasifikasi Usia Pekerja | 43 |
| 3. Klasifikasi Masa Kerja | 45 |
| 3. A Kelompok Sampel | 57 |
| 4. Kisi-kisi Instrumen | 62 |
| 5. Rangkuman Hasil Validitas Kompetensi Guru | 67 |
| 6. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Guru | 68 |
| 7. Rangkuman Hasil Validitas Motivasi Kerja | 69 |
| 8. Nilai Reliabilitas Motivasi Kerja Guru | 69 |
| 9. Rangkuman Hasil Uji Validitas Kinerja Guru | 70 |
| 10. Nilai Reliabilitas Kinerja Guru | 70 |
| 11. Hasil Uji Reliabilitas | 71 |
| 11. A Klasifikasi Sudjana | 75 |
| 12. Deskripsi Statistik Kompetensi Gutu, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru | 76 |
| 13. Interval Distribusi Kompetensi Guru | 77 |
| 14. Distribusi Motivasi Kerja | 78 |
| 15. Distribusi Kinerja Guru | 80 |
| 16. Normalitas Kompetensi Guru | 82 |
| 17. Normalitas Motivasi Kerja | 83 |
| 18. Normalitas Kinerja Guru | 83 |
| 19. Linearitas Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru | 84 |
| 20. Linearitas Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru | 85 |
| 21. Hasil Uji Multikolinearitas Kompetensi Guru Dengan Motivasi Guru | 86 |
| 22. Korelasi Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru | 87 |
| 23. Korelasi Kompetensi Guru (X1) dengan Kinerja Guru (Y) | 87 |
| 24. Regresi Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru | 88 |

| | | |
|----|---|-----|
| 25 | Analisis Korelasi Motivasi Guru Dengan Kinerja Guru | 89 |
| 26 | Korelasi Motivasi Guru Dengan Kinerja Guru Model Summary | 90 |
| 27 | Regresi Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru | 91 |
| 28 | Korelasi Ganda Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru | 92 |
| 29 | Korelasi Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Model Summary | 92 |
| 30 | Regresi Ganda Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru | 93 |
| 31 | Deskripsi Usia Guru | 94 |
| 32 | Homogenitas Usia Guru Dengan Kinerja Guru | 95 |
| 33 | Anova Usia Guru Dengan Kinerja Guru | 95 |
| 34 | Perbedaan Kinerja Guru Berdasarkan Usia | 96 |
| 35 | Homogeneous Subsets Usia | 97 |
| 36 | Deskripsi Karakteristik Masa Kerja | 97 |
| 37 | Homogenitas Masa Kerja Dengan Kinerja Guru | 98 |
| 38 | Uji Anova Masa Kerja | 98 |
| 39 | Perbedaan Kinerja Berdasarkan Masa Kerja | 99 |
| 40 | Homogeneous Subsets Masa Kerja | 99 |
| 41 | Deskripsi Guru Berdasarkan Status Sertifikasi | 100 |
| 42 | Uji Homogenitas Status Sertifikasi | 101 |
| 43 | Uji Anova Sertifikasi | 101 |
| 44 | Perbedaan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi | 102 |
| 45 | Homogeneous Subsets Berdasarkan Sertifikasi | 102 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--------------------------------------|----------------|
| 1. Kerangka Pemikiran Peneliti | 54 |
| 2. Histogram Kompetensi Guru | 78 |
| 3. Histogram Motivasi Kerja | 79 |
| 4. Histogram Kinerja Guru | 81 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|--------------------------------------|----------------|
| 1. Angket Uji Coba Instrumen | 124 |
| 2. Hasil Uji Coba Instrumen | 138 |
| 3. Angket Penelitian | 145 |
| 4. Surat Keterangan Penelitian | 150 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sehingga dalam melaksanakan prinsip penyelenggaraan pendidikan harus sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu; mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.(Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas).

Dalam rangka mewujudkan cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa dan sejalan dengan visi pendidikan nasional, kemendiknas mempunyai visi 2025: “Menghasilkan Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif (Insan Kamil/ Insan Paripurna). yang dimaksud dengan insan Indonesia cerdas adalah insan yang cerdas komprehensif, yaitu cerdas spiritual, cerdas emosional, cerdas sosial, cerdas intelektual, dan cerdas kinestetis” (Renstra Kemendiknas:2010). Kementerian pendidikan nasional pada 2010-2014 telah memiliki visi yaitu; “Terselenggaranya Layanan Prima Pendidikan Nasional untuk Membentuk Insan Indonesia Cerdas Komprehensif” (Renstra Kemendiknas:2010).

Gambaran pendidikan nasional tersebut di atas tentunya merupakan cita-cita untuk mewujudkan amanah Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Cita-cita untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang telah diatur dengan undang-undang sistem pendidikan nasional, dengan

menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan. Untuk itu perlu dilakukan perubahan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Jaminan tersebut dibutuhkan seiring adanya tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global.

Pendidikan memegang peranan penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia menyangkut kemampuan manusia, baik secara individu ataupun kolektif, untuk bertahan hidup di tengah tuntutan kebutuhan dan acuan persaingan dari individu dan komunitas manusia lainnya. Pemerintah dalam hal ini telah mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai upaya antara lain: pengembangan kurikulum serta sistem evaluasi, perbaikan sarana prasarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Oleh karena itu upaya memperbaiki mutu pendidikan harus dimulai dari perbaikan manajemen pendidikan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Hamalik (2003:20) menyatakan manajemen adalah kekuatan utama dalam organisasi mengatur atau meng-koordinasikan kegiatan sub-sub sistem dan menghubungkan dengan ling-kungannya. Manajemen merupakan suatu proses dimana sumber-sumber yang semula tidak berhubungan satu dengan yang lainnya lalu diintegrasikan menjadi suatu sistem menyeluruh untuk mencapai tujuan pendidikan.

Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan zaman. Sebagai penyelenggara pendidikan diantaranya adalah pendidik. Pendidik adalah tenaga kependidikan dosen, konselor, pamong praja, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 mengatakan,

bahwa untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Adapun komponen yang berperan adalah sekolah, peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru yang kompeten wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen (UU No. 14 Tahun 2005 Bab I Pasal 1 ayat 11).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu jenis pendidikan tingkat menengah, lembaga yang diharapkan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional, harus bisa menghasilkan lulusan yang bermutu. Apabila mutu lulusan suatu sekolah menengah kejuruan bagus berarti sebahagian tujuan pendidikan nasional sudah tercapai. Sebaliknya, bila mutu lulusan suatu sekolah menengah kejuruan kurang bagus, maka kurang tercapai pula tujuan pendidikan nasional. Mutu pendidikan dapat tercapai apabila dalam kegiatan belajar terjadi saling sinergi

antara guru, siswa dan lingkungan pembelajaran sehingga terjadi kegiatan belajar yang baik sesuai dengan standar proses yang telah digariskan.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kartini Batam sebagai salah satu penyelenggara pendidikan menengah yang dikelola oleh Yayasan Keluarga Batam berdiri tahun 1985 salah satu sekolah swasta yang berkomitmen secara terus menerus memperbaiki kualitas untuk mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja pada bidang tertentu (pasal 15 UU No.20 tahun 2003), tidak lepas dari tuntutan zaman yang menginginkan kualitas tamatan yang mampu bersaing di dunia usaha dan dunia industri. Apalagi letak geografis Batam yang berbatasan langsung dengan negara Singapura.

Perbaikan secara terus-menerus dilakukan oleh manajemen SMK Kartini Batam, baik sarana dan prasarana maupun dalam sumber daya, begitu juga dengan manajemen. Sarana dan prasarana di SMK Kartini Batam sudah baik untuk semua program keahlian. Perbaikan sumber daya manusia sering dilakukan dengan mengirimkan guru-guru untuk diklat baik di tingkat kota, propinsi maupun tingkat nasional secara mandiri. Sedangkan perbaikan dari segi manajemen, SMK Kartini sejak tahun 2009 sudah menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008

Akan tetapi realitas yang terjadi di SMK Kartini Batam dari tahun ke tahun cenderung stagnasi bahkan pada suatu program keahlian tertentu terjadi kecenderungan penurunan kinerja guru yang sangat drastis dan akan berimbas pada pembelajaran yang tidak maksimal dan akhirnya bermuara pada rendahnya pada kualitas lulusan. Minimnya prestasi siswa dan guru akan mempengaruhi kepercayaan masyarakat untuk mempercayakan anak-anaknya dididik di SMK Kartini Batam pun semakin turun, hal ini merupakan cerminan turunannya kualitas pendidikan di SMK Kartini Batam. Untuk itu, faktor-faktor terkait dengan penyelenggaraan pendidikan di SMK Kartini Batam tersebut harus menjadi perhatian bersama *stake holder*, termasuk peningkatan mutu pendidik yang menjadi aktor utama dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas tergantung pada kemampuan yang dimiliki guru bersangkutan. Kemampuan yang dimaksud adalah kompetensi dari guru tersebut. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru itu sendiri. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru. Guru yang kompeten akan mampu menciptakan pola pembelajaran dan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal.

Pengamatan secara empirik di lapangan masih terdapat guru yang memiliki kompetensi rendah sehingga kurang mampu menciptakan iklim pembelajaran yang efektif, kurang menyenangkan, dan tidak memperhatikan kemampuan berpikir siswa. Kompetensi guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Semakin kompeten guru tersebut akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pendidik sebagai agen pembelajaran harus memiliki empat kompetensi meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

Upaya yang dilakukan untuk mengembangkan kompetensi tersebut guru harus memiliki sikap yang baik terhadap profesinya. Sikap selalu berkenaan dengan objek, dan sikap terhadap objek ini disertai dengan perasaan positif dan negatif. Orang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu objek yang bernilai dalam pandangannya, dan ia akan bersikap negatif terhadap objek yang dianggapnya tidak bernilai atau merugikan. Sikap ini kemudian mendasari dan mendorong kearah sejumlah perbuatan yang satu sama lainnya berhubungan (Gerungan 2004:160).

Tugas-tugas guru yang berkaitan langsung dengan kegiatan belajar mengajar adalah : (a) merencanakan program pembelajaran; (b) melaksanakan kegiatan pembelajaran; dan (c) menilai hasil belajar siswa (Nana Sudjana, 2004:19). Selain itu dalam Permenpan No.16 tahun 2009 tentang jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya disebutkan tugas guru berkaitan

dengan kegiatan pembelajaran, kegiatan bimbingan, dan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Tugas-tugas ini merupakan tugas pokok guru. Kinerja guru tercermin dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok (Nana Sudjana, 2004:19)

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di SMK Kartini Batam melalui wawancara dengan guru-guru dan kepala sekolah, menggambarkan bahwa kinerja guru tidak sesuai yang diharapkan atau kinerja guru masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari data bagian akademik terhadap kewajiban guru dalam membuat administrasi mengajar. Pada tabel di bawah ini merupakan kondisi guru-guru SMK Kartini Batam dalam membuat administrasi mengajar.

Tabel 1. Data Kelengkapan Administrasi Mengajar Guru

| Guru | Perencanaan pengajaran | |
|------------------------------------|------------------------|-------------------|
| | Lengkap | Belum Lengkap |
| Adaptif dan Normatif (85 orang) | 59% (50 Orang) | 41% (35 orang) |
| Produktif (59 orang) | 43 % 25 orang | 57 % 34 orang |

Sumber : Wakabid Akademik SMK Kartini Batam tahun 2013

Disamping itu melalui pengamatan awal dan wawancara dengan kepala sekolah SMK Kartini Batam, serta informasi dari pengawas Diknas Kota Batam yang bertugas di SMK Kartini Batam, yang melakukan tugas kepengawasan di SMK Kartini Batam ditemukan beberapa fenomena yang terjadi di lapangan yang terkait dengan kinerja guru. Fenomena tersebut adalah: 1) Guru kurang menguasai kompetensi yang diajarkannya kepada siswa atau mengajarkan materi yang tidak sesuai dengan kompetensi yang seharusnya menjadi beban tugasnya. 2) Banyak guru yang belum melengkapi RPP 41% guru adaptif dan normatif yang belum melengkapi RPP serta 57% guru produktif yang belum melengkapi RPP. 3) Banyak guru melaksanakan pembelajaran tidak berpedoman pada RPP. Hasil supervisi kelas yang

dilakukan oleh kepala sekolah dan bidang akademik sekitar 40% guru mengajar tidak sesuai dengan RPP yang dibuat. 4) Pemanfaatan media pembelajaran secara optimal seperti media internet, LCD dan media lainnya untuk membuat pembelajaran bervariasi masih kurang hanya sekitar 47 % yang menggunakan pembelajaran berbasis IT. 5) Kurangnya kemampuan guru dalam merancang dan merencanakan program pembelajaran yang inovatif sesuai dengan perkembangan teknologi. 8) Lemahnya kemampuan guru dalam manajemen pengelolaan kelas.

Selanjutnya kinerja guru rendah dapat dibuktikan melalui wawancara peneliti kepada guru antara lain: (1) dalam menyusun silabus dan rencana program pengajaran, guru belum mandiri menyusun serta mengembangkan silabus dan rencana program pengajaran, (2) dalam hal penilaian tidak terlaksana secara objektif, serta (3) pelaksanaan ujian KD tidak terkoordinir dengan baik.

Fenomena atau problematika di atas diduga dapat disebabkan oleh kompetensi guru yang belum sesuai dengan yang diharapkan dan masih rendahnya motivasi kerja guru. Kompetensi guru dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja guru.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru juga didukung oleh pelaksanaan supervisi. Pelaksanaan supervisi sebagai bantuan, bimbingan, pembinaan dan pengarahan diberikan kepada guru-guru agar dapat meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah sebagai supervisor yang secara resmi ditugaskan oleh pemerintah untuk melaksanakan supervisi (Sagala, 2010:94). Jika supervisor sekolah sungguh-sungguh dalam melakukan supervisinya dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik untuk membantu guru-guru maka kualitas kinerja guru akan meningkat.

Faktor internal yang berhubungan dengan kinerja guru antara lain: keterampilan, kualifikasi pendidikan, disiplin, motivasi, moral dan persepsi terhadap profesi. Faktor eksternal yang berhubungan dengan kinerja guru antara lain: kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, upah, sistem manajemen sekolah, dan lain-lain. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan

andil terhadap peningkatan kinerja guru, apabila kepemimpinan kepala sekolah baik kemungkinan kinerja guru juga akan baik, sehingga kinerja guru akan meningkat, dan mengajar dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu yaitu berkaitan dengan masa kerja. Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Seorang yang telah lama bekerja pada pekerjaan tertentu seharusnya mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing masing, dalam pelaksanaan kerja sehari-harinya. Begitu juga dengan usia, sebagai tenaga kerja pada umumnya, kinerja guru tentunya juga dipengaruhi oleh usia. Usia yang semakin matang akan membantu peningkatan kualitas kinerja. Guru yang lebih tua membawa sejumlah kualitas positif dalam pekerjaan mereka; khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas. Namun dalam dunia kerja seorang guru, usia yang semakin matang tentunya hanya berpengaruh positif pada batas usia tertentu. Artinya ada titik di mana usia tidak berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi justru berpengaruh negatif. Hal ini dikarenakan guru yang lebih tua kurang memiliki fleksibilitas kerja, kualitas fisik menurun, serta kecanggungan terhadap pemanfaatan teknologi. Padahal dalam pendidikan zaman sekarang, pemanfaatan teknologi sangat berperan penting guna menunjang tercapainya tujuan pendidikan.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik ini diberikan kepada guru yang memenuhi standar profesional guru. Standar profesional guru tercermin dari uji kompetensi. Uji kompetensi dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio dan Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru. Pendidikan dan pelatihan profesi guru diakhiri dengan ujian yang mencakup empat kemampuan atau kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, dimana keempat kompetensi tersebut merupakan kompetensi utama yang harus dimiliki oleh guru.

B. Identifikasi Masalah

Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Guru sebagai panutan siswa dan masyarakat pada umumnya harus dapat mengimplementasikan tujuan-tujuan pendidikan seperti yang terdapat dalam tujuan nasional maupun sekolah. Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar siswa tidak saja ditentukan oleh guru tetapi juga ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran. Berdasarkan pada latar belakang di atas dan hasil dari pengamatan awal serta diskusi dengan Kepala Sekolah SMK Kartini Batam dan pengawas sekolah SMK Kartini Batam bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi berbagai faktor misalnya faktor individu, yang meliputi: kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin; faktor organisasi, yang mencakup antara lain: Sumber daya; kepemimpinan; imbalan; struktur; desain pekerjaan; faktor psikologis, yang meliputi: persepsi; sikap; kepribadian; belajar; motivasi.

Secara umum dapat diidentifikasi beberapa masalah penelitian yaitu :

1. Guru belum menguasai kompetensi yang diajarkan kepada siswa atau mengajarkan materi yang tidak sesuai dengan kompetensi yang seharusnya menjadi beban tugasnya.
2. Kemampuan guru merencanakan program pembelajaran belum sesuai standar, hal ini terlihat kemampuan guru dalam membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).
3. Masih rendahnya guru mengelola kegiatan pembelajaran.
4. Kemampuan guru dalam menyiapkan dan menata administrasi organisasi sekolah belum baik.
5. Rendahnya tanggung jawab guru.
6. Rendahnya motivasi kerja guru.
7. Kesiapan guru menerima masukan untuk perbaikan kinerja belum terbiasa.

8. Rendahnya kemampuan guru menggunakan media IT, masih rendahnya kemampuan guru dalam merancang dan merencanakan program pembelajaran yang inovatif sesuai dengan perkembangan teknologi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti : iklim kerja, pengalaman, motivasi, kepemimpinan, kompetensi guru dan lain-lain. Untuk lebih terarahnya penelitian ini maka perlu dilakukan pembatasan masalah.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas tergantung pada kemampuan yang dimiliki guru bersangkutan. Kemampuan yang dimaksud adalah kompetensi dari guru tersebut. kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru itu sendiri. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru. Guru yang kompeten akan mampu menciptakan pola pembelajaran dan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal.

Selain itu, mengingat luasnya permasalahan penelitian sebagaimana diidentifikasi di atas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. Kompetensi guru menurut pandangan guru di SMK Kartini Batam.
2. Motivasi kerja menurut pandangan guru di SMK Kartini Batam.
3. Kompetensi Guru dan motivasi kerja menurut pandangan guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru di SMK Kartini Batam.

Perbedaan kinerja guru berdasarkan faktor karakteristik individu usia, masa kerja, status sertifikasi di SMK Kartini Batam.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Seberapa besar kontribusi kompetensi guru terhadap kinerja guru?

2. Seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru?
3. Seberapa besar kontribusi secara bersama-sama antara kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru?
4. Apakah terdapat perbedaan kinerja guru berdasarkan usia?
5. Apakah terdapat perbedaan kinerja guru berdasarkan masa kerja ?
6. Apakah terdapat perbedaan kinerja guru berdasarkan sertifikasi ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Kartini Batam.
2. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Kartini Batam.
3. Kontribusi secara bersama-sama kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Kartini Batam.
4. Perbedaan kinerja guru SMK Kartini Batam berdasarkan usia.
5. Perbedaan kinerja guru SMK Kartini Batam berdasarkan masa kerja.
6. Perbedaan kinerja guru SMK Kartini Batam berdasarkan sertifikasi.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru terutama dalam hal mengungkapkan hubungan antara kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru.

2. Secara Praktis

Beberapa manfaat praktis yang ingin didapatkan melalui penelitian ini adalah:

- a. Referensi bagi guru untuk meningkatkan kompetensi guru yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

- b. Referensi berharga bagi pihak-pihak terkait di sekolah seperti kepala sekolah dalam membimbing, membina, serta mengarahkan guru untuk mendorong atau memberi motivasi terhadap peningkatan kinerjanya.
- c. Sumbangan bagi penyelenggara pendidikan sebagai referensi dalam merumuskan kebijakan serta menyusun rencana kerja.

3. Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada Program Master Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi guru berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Kartini Batam sebesar 20,2%. Kinerja guru di SMK Kartini Batam dipengaruhi oleh kompetensi guru sebesar 20,2% . Artinya kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru yang bersangkutan. Jika kompetensi gurunya baik maka akan berdampak pada kinerja guru semakin baik.
2. Motivasi guru berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Kartini sebesar 10,8%. Kinerja guru di SMK Kartini Batam dipengaruhi oleh motivasi kerja guru sebesar 10,8%. Artinya motivasi kerja guru berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerjanya semakin baik kinerja guru tersebut.
3. Kompetensi guru dan motivasi guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Kartini Batam sebesar 25,7%. Kinerja guru di SMK Kartini Batam dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja guru. Kontribusi kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama, semakin baik kompetensi dan motivasi maka akan berdampak baik terhadap kinerja guru di SMK Kartini Batam.
4. Terdapat perbedaan kinerja berdasarkan faktor karakteristik usia. Kinerja guru yang berusia 41-50 tahun lebih baik jika dibandingkan dengan kinerja guru berusia 20-30 tahun, 31-40 dan > 50 tahun.
5. Terdapat perbedaan kinerja berdasarkan faktor karakteristik masa kerja. Kinerja guru masa kerja > 20 tahun lebih baik jika dibandingkan dengan kinerja guru masa kerja < 10 tahun dan 10-20 tahun.
6. Terdapat perbedaan kinerja berdasarkan faktor karakteristik status sertifikasi. Kinerja guru yang sudah status sertifikasi lebih baik jika

dibandingkan dengan kinerja guru status sedang sertifikasi dan belum sertifikasi.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan di atas dikemukakan beberapa implikasi penelitian yaitu: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya meningkatkan kinerja guru SMK Kartini Batam secara efektif sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan SMK Kartini Batam. Di samping itu kepala sekolah dapat melakukan langkah-langkah pembinaan dalam meningkatkan kompetensi guru.

Dari kesimpulan bahwa variabel kompetensi guru dan motivasi kerja, baik secara terpisah atau secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru SMK Kartini Batam. Hal ini mengisyaratkan bahwa kompetensi guru dan motivasi kerja guru merupakan sarana yang ampuh untuk meningkatkan kinerja guru SMK Kartini Batam. Secara lebih rinci, kompetensi guru dan motivasi kerja berkaitan dengan kinerja guru.

1. Upaya Peningkatan Kompetensi Guru

Meningkatkan kompetensi guru adalah cara yang sangat tepat untuk memperbaiki kinerja guru. Dengan adanya memperbaiki kompetensi guru secara serius, terprogram dengan baik sangat jelas langkah-langkah yang dilakukan untuk memperbaiki kompetensi guru. Beberapa hal di bawah ini manfaat dari peningkatan kompetensi guru:

a. Adanya peningkatan kompetensi pedagogik

- 1) Pemahaman guru tentang kompetensi pedagogik yaitu kompetensi pemahaman tentang peserta didik, guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar siswa, memberikan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dan mengembangkan potensi peserta didik serta memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar bisa belajar.

- 2) Pemahaman guru tentang pendidikan dan pembelajaran, guru harus menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik dengan cara memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai dan paham terhadap materi pembelajaran.
- 3) Pemahaman guru tentang kurikulum, guru harus bisa menyusun silabus dan merancang rencana pembelajaran serta memilih materi pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran.
- 4) Pelaksanaan pembelajaran pemahaman guru tentang pendidikan dan pembelajaran, guru harus bisa melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan sesuai dengan isi kurikulum, dan dapat menggunakan alat bantu mengajar atau audio visual untuk meningkatkan motivasi belajar siswa.
- 5) Pemahaman evaluasi dan hasil belajar, guru harus membuat instrumen penilaian dan melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik serta menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik atau kompetensi dasar yang sulit.
- 6) Meningkatnya proses pembelajaran melalui penelitian, guru harus melaksanakan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.
- 7) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi potensi yang dimiliki, guru harus mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan kreativitas peserta didik.

b. Peningkatan kompetensi kepribadian

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan Indonesia.
- 2) Menjadi teladan bagi peserta didik, bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan dan berbuat baik terhadap semua peserta didik orang tua dan teman sejawat.
- 3) Berakhlak mulia, berperilaku baik dan bersikap dewasa dan menerima masukan dari peserta didik dan teman sejawat.

c. Peningkatan kompetensi profesional

- 1) Melaksanakan pembinaan profesional guru, guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar pada setiap mata pelajaran
- 2) Peningkatan kualifikasi pendidikan, guru harus meningkat kualifikasi pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- 3) Mengikuti sertakan guru dalam kegiatan seminar dan pelatihan, guru harus mengikuti kegiatan-kegiatan pertemuan ilmiah tingkat daerah, tingkat nasional maupun internasional.
- 4) Meningkatkan kinerja guru dalam membenahi metodologi pembelajaran, guru harus mencari strategi pembelajaran yang inovatif, mencari metode yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran.
- 5) Melaksanakan Pemantapan Kerja Guru (PKG), guru harus melakukan pertemuan berkala dengan guru mata pelajaran atau MGMP untuk memantapkan kinerja guru.

d. Peningkatan kompetensi sosial

- 1) Meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik, berinteraksi dengan semua peserta didik.
- 2) Berkomunikasi dan bergaul sesama pendidik, menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat.
- 3) Berkomunikasi dan bergaul bersama tenaga kependidikan, menjaga hubungan baik dan peduli dengan tenaga kependidikan
- 4) Berkomunikasi dan bergaul dengan orang tua / wali peserta didik, menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan dan potensi peserta didik kepada orang tuanya / wali peserta didik.
- 5) Berkomunikasi dan bergaul dengan masyarakat sekitarnya, memahami bahwa sekolah adalah bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar serta berperan dalam kegiatan sosial masyarakat.

e. Upaya peningkatan motivasi kerja

Upaya yang optimal untuk meningkatkan kinerja guru melalui motivasi dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Memberikan kesempatan untuk promosi untuk guru-guru yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik untuk diberikan tugas tambahan sebagai wali kelas, kepala program (ketua jurusan), wakil kepala sekolah, kepala sekolah
- 2) Memberikan pengakuan terhadap guru yang berprestasi, memilih guru berprestasi setiap tahun dan memberikan penghargaan.
- 3) Memberikan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga motivasi kerja guru semakin baik.
- 4) Menciptakan lingkungan kerja yang baik
- 5) Memberikan kepercayaan diri guru bahwa guru ikut serta dalam setiap prestasi sekolah.
- 6) Memberikan penghargaan baik secara materil maupun imateril terhadap prestasi yang diraih oleh guru
- 7) Menciptakan lingkungan kerja disiplin dan bijaksana
- 8) Mendapatkan dukungan dari pimpinan terhadap program-program kerja sekolah.

C. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian di atas dapat dikemukakan beberapa saran untuk:

1. Kompetensi guru
 - a. Guru harus bisa memahami karakteristik peserta didik.
 - b. Guru harus meningkatkan Pemahaman tentang pendidikan dan pembelajaran.
 - c. Guru harus meningkatkan pemahaman tentang kurikulum.
 - d. Guru harus membuat rancangan pembelajaran yang baik.
 - e. Guru harus melaksanakan pembelajaran dengan baik.
 - f. Guru harus melaksanakan evaluasi yang berkualitas.

- g. Guru harus bisa mengembangkan potensi peserta didik.
- h. Guru harus siap mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan.
- i. Guru harus menjadi teladan bagi peserta didik.
- j. Guru harus memiliki akhlak mulia.
- k. Guru harus berwibawa.
- l. Guru harus berusaha meningkatkan kualifikasi pendidikan.
- m. Guru harus sering ikut dalam kegiatan seminar dan workshop.
- n. Guru harus meningkatkan kinerja dan membenahi metodologi pembelajaran.
- o. Guru harus melaksanakan pemantapan kerja guru.
- p. Guru harus berkomunikasi dengan peserta didik, sesama pendidik, dan bersama tenaga kependidikan lainnya.
- q. Guru harus berkomunikasi dengan orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitarnya.

2. Motivasi Kerja

- a. Dalam meningkatkan motivasi kerja guru diperlukan stimulus untuk meningkatkan motivasinya.
- b. Guru sebagai mitra kerja, partisipator, supporter, memberikan mandat, membuat tempat kerja yang menyenangkan.
- c. Mengenal dengan baik seluruh personil bawahannya.
- d. Menempatkan bawahan pada pekerjaan yang sesuai dengan minat, kemampuan dan keahlian serta kesenangannya.
- e. Tidak ada bawahan yang "dekat" dan "jauh" atau "anak emas" dan "perak". Kembangkan kondisi bahwa produktivitas kerjanya baik adalah memberi kesempatan yang sama dan tidak memprioritaskan seseorang atau sekelompok kerja saja.
- f. Akuilah prestasi guru/aktualisasi guru.
- g. Penugasan secara bertukar (*rotational assignment*).
- h. Membantu guru berprestasi dan memperoleh informasi baru.
- i. Pujilah guru karena gagasan dan usahanya.

j. Bertekad untuk memajukan guru.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini, mengisyaratkan masih terdapat variabel lain yang ikut memberi kontribusi terhadap kinerja guru SMK Kartini Batam, selain dari variabel kompetensi guru, motivasi kerja dan kinerja guru dari faktor karakteristik individu. Untuk itu, peneliti lain disarankan agar melanjutkan penelitian ini dengan melihat variabel lain yang relevan dengan kajian tentang kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Abbas, Suyanto. (2004). *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Abdu, Halim Wicaksono. 2011. *Mengenal Kompetensi Guru*. Jakarta : Gramedia Pustaka Umum.
- Adnan, Hidayat. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT . Elek Media Komputindo.
- Agung Rai, I gusti. 2008. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta : Grafindo.
- Ahsan, Mc. 1981 . *Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Umum.
- Anwar, Prabu Mangkunegara . 2005. *Evaluasi Kinerja SDM* . Bandung : Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara , 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung . PT Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arifin, I. 2000. *Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi*. Simposium Nasional Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang.
- Asrori, Ardiansyah. 2010. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru Malang* : Pendidikan di Malang.
- A Tabrani R. 2000. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV Dinamika Karya.
- Azwar, Saifuddin.2000. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Budi Sutjipto. 2003. *Sistem Penilaian Kinerja*. Bumi Aksara, Jakarta
Coaching For Performance, John Whitmoreb1996.
- Dadi Permadi dan Daeng Arifin. (2010). *The Smiling Teacher: Perubahan Motivasi dan Sikap Dalam Mengajar*. Bandung: Nuansa Aulia.