
Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan
(the effect of the professional competence of teachers and motivation of work on teacher performance in school high school)

Astrid Setianing Hartanti¹, Tjutju Yuniarsih^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia
Email : yuniarsih@upi.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan metode survey dengan teknik pengumpulan data melalui angket *skala Likert*. Teknik analisis data menggunakan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi profesional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian kompetensi profesional dan motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kinerja guru.

Kata kunci: *kompetensi profesional, motivasi kerja, kinerja*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of teacher professional competence and work motivation on teacher performance. This study employed survey method with Likert scale questionnaire as the data collection technique. The data was analyzed by using multiple regressions. The results show that professional competence and work motivation have significant positive effects on teacher performance. Thus, professional competence and work motivation can be improved through teacher performance improvement.

Keywords: *professional competence, work motivation, performance*

PENDAHULUAN

Permasalahan yang sering terjadi di sekolah yaitu kinerja guru. Kinerja berasal dari kata “Performance” dan sering diartikan dengan unjuk kerja atau perilaku kerja dan hasil kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik maupun gagasan. Fenomena yang terjadi adalah terjadinya penurunan pencapaian kinerja guru. Terjadinya penurunan kinerja guru disebabkan karena tingginya jumlah ketidakhadiran guru untuk mengajar dan rendahnya nilai kinerja guru. Peneliti menduga, bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru adalah belum optimalnya kompetensi guru dan dorongan dalam bekerja. Adapun salah satu hal yang termasuk kedalam kompetensi guru yaitu mengenai kompetensi profesional

Received: Agustus 2017, **Revision:** November 2017, **Published:** Januari 2018

guru. Menurut Undang-undang No . 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”. Adapun motivasi kerja dalam perspektif tersebut adalah usaha guru, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal, dalam menyiapkan segala kondisi di dalam diri untuk membentuk suasana yang efektif dalam pekerjaannya dan bisa timbul dari diri pribadi maupun dari luar diri pribadi. Jadi kinerja guru merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari diri seorang guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan sekolah. Untuk itu diperlukan suatu suasana yang kondusif dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru dalam melakukan pekerjaannya di sekolah. Berdasarkan kondisi tersebut, maka diperlukan adanya upaya peningkatan kinerja guru dengan cara peningkatan kompetensi profesional guru dan motivasi kerja guru. Oleh karena itu kompetensi profesional dan motivasi kerja menjadi salah satu faktor menarik dan penting untuk dikaji lebih dalam untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja guru. Fenomena lain yang bisa dimunculkan sebagai indikasi bahwa kinerja guru mengalami penurunan skor penilaian dari hasil rekapitulasi penilaian kinerja guru yang tercantum dalam tabel berikut.

Tabel 1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru di SMK Pasundan 3 Bandung Tahun 2013 - 2016

Kriteria Skor Penilaian	Nilai PKG							
	2013		2014		2015		2016	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
70-80%	7	16,7	7	17,1	8	19,5	9	21,9
81-90%	19	45,2	19	46,3	19	46,3	18	43,9
91-100%	16	38,1	15	36,6	14	34,2	14	34,2
Jumlah Pegawai	42	100	41	100	41	100	41	100

Sumber: Tata Usaha SMK Pasundan 3 Bandung

Berdasarkan data di atas penilaian kinerja guru pada kriteria skor penilaian 91-100% mengalami penurunan yaitu pada tahun 2013 penilaian kinerja guru sebesar 38,1 %, pada tahun 2014 terjadi penurunan menjadi 36,6 %, dan pada tahun 2015 dan 2016 terjadi penurunan kembali menjadi 34,2%. Lalu pada kriteria skor penilaian 81-90% mengalami penurunan pada tahun 2015 ke tahun 2016 yaitu sebesar 46,3 % menjadi 43,9 %. Dan untuk kriteria skor penilaian 70-80% tidak mengalami penurunan.

Jadi berdasarkan kondisi tersebut penilaian kinerja guru yang menurun bila dibiarkan akan berdampak pada kepentingan tujuan organisasi atau sekolah. Hal ini juga menjelaskan bahwa masih banyak guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya salah satunya masih rendahnya jumlah kehadiran guru dalam mengajar di sekolah. Hal tersebut didukung oleh data sebagai berikut :

Tabel 2
Rekapitulasi Kehadiran Guru di SMK Pasundan 3 Bandung periode 2012/2013 – 2015/2016

Tahun	Jumlah Guru	Target Kehadiran (%)	Presentasi Kehadiran (%)	Tanpa Alasan	Keterangan Ketidakhadiran Guru
2012/2013	42	100	78	22	
2013/2014	41	100	75	25	Naik
2014/2015	41	100	75	25	Tetap
2015/2016	41	100	73	27	Naik

Sumber: Tata Usaha SMK Pasundan 3 Bandung

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas menjelaskan bahwa presentasi kehadiran guru belum sesuai dengan target yaitu 80%. Pada tahun 2012/2013 presentasi kehadiran sebesar 78%, pada tahun 2013/2014 terjadi penurunan kehadiran guru menjadi 75%, pada tahun 2014/2015 tidak terjadi penurunan maupun kenaikan dengan jumlah presentasi tetap sebesar 75% dan terakhir pada tahun 2015/2016 terjadi penurunan kembali menjadi sebesar 73%. Data tersebut menjelaskan bahwa tingkat kehadiran guru belum mencapai target, hal ini menunjukkan kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung masih rendah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas peneliti tertarik untuk meneliti kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung, dengan judul “Pengaruh Penguasaan Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 3 Bandung”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pembahasan mengenai keterkaitan antarvariabel, perlu dibahas secara komperhensif pada setiap konsep yang terkait, dalam hal ini yaitu kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan kinerja guru.

Kompetensi Profesional Guru

a. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Menurut Barlow (Daryanto, 2013, hlm. 157) bahwa kompetensi adalah “the ability of a teacher to responsibly perform his or her duties appropriately” yang berarti kemampuan seorang guru untuk menunjukkan secara bertanggung jawab tugas-tugasnya dengan tepat. Kata *professional* erat kaitannya dengan profesi. Martinis Yamin (Rusman, 2012, hlm. 16) menyatakan bahwa profesi adalah pekerjaan yang ditekuni berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur berdasarkan intelektualitas. Menurut Surya (2003, hlm. 138) kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai sosok yang profesional. Kompetensi profesional guru meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugas, dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya. Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi profesional guru mencakup kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru, sehingga dapat mewujudkan diri sebagai guru profesional.

b. Indikator Kompetensi Profesional Guru

Guru profesional perlu melakukan pembelajaran di kelas secara efektif. Gary A. Davis dan Margaret A. Thomas (1989) dalam Suyanto dan Asep (2013, hlm. 6) telah mengelompokkan kompetensi profesional guru ke dalam empat kelompok besar, yaitu:

1. Memiliki kemampuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas
2. Memiliki kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran
3. Memiliki kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan baik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*)
4. Memiliki kemampuan yang terkait peningkatan diri

Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan (dalam Soekidjo Notoatmodjo 2009, hlm. 115), mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang (*motive*). Ia menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Menurut Mc Shane & Von Glinow (dalam Wibowo 2013, hlm 110) motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*) dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela dalam bekerja. Pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan dan usaha dalam diri ataupun dari luar diri seseorang yang mempengaruhi perilaku sukarela dalam bekerja untuk tujuan tertentu.

b. Jenis Motivasi Kerja

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum menurut Sudarman Danim (2004, hlm. 17) ada empat jenis motivasi yaitu

1. Motivasi Positif
Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan -keuntungan tertentu.
2. Motivasi Negatif
Motivasi negatif seringkali dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi yang negatif yang sering membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.
3. Motivasi dari Dalam
Motivasi dari dalam timbul dari dalam diri pegawai waktu dia menjalankan tugas dan kewajiban dan bersumber dari dalam pekerjaan itu.
4. Motivasi dari Luar
Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar organisasi.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Komaruddin (dalam Purnama, 2008 hlm. 60) bahwa di dalam teori motivasi kerja terdapat tujuh indikator yang meliputi:

1. Semangat kerja,
2. Loyalitas kerja,
3. Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran atau target,
4. Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan,

5. Pengembangan potensi dan kemampuan,
6. Upah atau gaji,
7. Suasana kerja.

Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Hamzah B Uno (2013, hlm. 93), “kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan pendidik terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya.” Sedangkan menurut Adebola (dalam Falendra Kumar Sudan, 2011, hlm. 41) bahwa: *Teacher job performance is the measure of the degree of effective coverage of the expected content of the curriculum by the teacher. It is thus a function of how the content of the school's work is effectively accomplished.* (Kinerja guru merupakan ukuran tingkat efektifitas capaian isi kurikulum yang diharapkan. Dengan kata lain berkaitan dengan bagaimana isi pekerjaan di sekolah dapat dicapai secara efektif). Berdasarkan kedua definisi kinerja guru di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh guru dalam ruang lingkup pendidikan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Amstrong & Baron (dalam Wibowo, 2007, hlm. 74) bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

- 1) *Personal factor*: ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu
- 2) *Leadership factor*: ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*
- 3) *Team factor*: ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
- 4) *System factor*: ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) *Contextual/situasional factor*: ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

c. Indikator Kinerja Guru

Indikator dari aspek-aspek kinerja menurut Sondang P. Siagian (1995, hlm. 56) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*) terdiri atas hasil kerja yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi dan manfaat hasil kerja.
- b. Ketepatan waktu (*Promptness*) terdiri atas penataan rencana/kegiatan rencana kerja, ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
- c. Inisiatif (*Initiative*) terdiri atas pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi dan adanya tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
- d. Kemampuan (*Capability*) terdiri atas kemampuan yang dimiliki, keterampilan yang dimiliki, dan kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.
- e. Komunikasi (*Communication*) terdiri atas komunikasi internal organisasi, komunikasi eksternal organisasi, dan relasi serta kerjasama dalam pelaksanaan tugas.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2009, hlm. 206) bahwa penelitian deskriptif adalah “penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Pasundan 3 Bandung, sebanyak 41 orang. Sebelum instrumen disebar kepada responden, terlebih dahulu peneliti melakukan uji instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas instrumen menggunakan formula koefisien korelasi *product moment* dari Karl Pearson, sedangkan uji reliabilitas menggunakan formula koefisien alfa dari Cronbach. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket. Setelah semua data terkumpul, peneliti melakukan analisis data sehingga dapat memperoleh hasil penelitian. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan penyeleksian terhadap kelengkapan jawaban responden selanjutnya dilakukan uji homogenitas dengan menggunakan uji Barlett sebagai persyaratan uji parametrik Pengujian uji homogenitas digunakan untuk kepentingan akurasi data dan keterpercayaan terhadap hasil penelitian. Teknik analisis dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi linieritas dengan menggunakan pengujian linieritas regresi. Setelah pengolahan data kemudian dilanjutkan dengan menguji hipotesis guna menganalisis data yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Analisis dilakukan berdasarkan hasil uji regresi berganda. Koefisien regresi berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hubungan antara variabel Kompetensi Profesional Guru (X_1) dengan variabel Kinerja Guru (Y) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan Variabel Y (Kinerja Guru). Uji determinasi dipergunakan dengan maksud untuk mengetahui besarnya pengaruh Variabel X_1 dan Variabel X_2 terhadap Variabel Y .

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian diperoleh dari pengolahan instrumen angket yang telah diisi oleh responden. Pengolahan hasil penelitian dibantu dengan aplikasi penghitungan Microsoft Excel 2010 untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel kompetensi profesional guru (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Kompetensi Profesional Guru

Skor rata-rata kompetensi profesional guru sebesar 2,66. Ini menunjukkan persepsi responden terhadap kompetensi profesional guru berada pada kategori cukup baik. Tabel 3 menyajikan skor rata-rata dari masing-masing indikator yang dijadikan ukuran kompetensi profesional guru.

Tabel 3
Deskripsi Kompetensi Profesional Guru

Indikator	Item	Rata-rata	Penafsiran
<i>Memiliki Kemampuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas</i>	1-5	2.89	Cukup Baik
<i>Memiliki Kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran</i>	6-8	2.23	Kurang Baik
Memiliki kemampuan pemberian umpan balik (<i>feedback</i>) dan penguatan (<i>reinforcement</i>)	9-12	2.85	Cukup Baik

<i>Memiliki kemampuan yang terkait peningkatan diri</i>	13-18	2.69	Cukup Baik
Rata-Rata		2.66	Cukup Baik

Sumber: Skor Jawaban Responden

Skor tertinggi berada pada indikator memiliki kemampuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas. Hal tersebut dikarenakan guru selalu mampu memahami proses pembelajaran di kelas yang diinginkan siswa dengan menciptakan iklim belajar yang cukup baik. Sedangkan untuk skor rata-rata terendah sebesar 2,23 berada pada indikator kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran dikarenakan masih terdapat beberapa guru yang menggunakan strategi atau metode belajar kurang efektif bagi siswa.

Motivasi Kerja

Skor rata-rata motivasi kerja guru sebesar 2,67. Ini menunjukkan menurut persepsi responden pada variabel motivasi kerja guru berada pada kategori sedang. Tabel 4 menyajikan skor rata-rata dari masing-masing indikator yang dijadikan ukuran motivasi kerja.

Tabel 4
Deskripsi Motivasi Kerja

Skor Rata-rata Variabel X2 (Motivasi Kerja)			
Indikator	Item	Rata –rata	Penafsiran
Semangat Kerja	1-2	2.47	Rendah
Loyalitas terhadap pimpinan	3-5	2.88	Sedang
Perasaan bangga terhadap hasil kerja yang dicapai	6	2.12	Rendah
Kebebasan menyampaikan pendapat	7	2.35	Rendah
Pengembangan potensi dan kemampuan	8-11	2.81	Sedang
Upah / Gaji	12-13	2.69	Sedang
Suasana Kerja	14	3.35	Sedang
Rata-rata		2.67	Sedang

Sumber: Skor Jawaban Responden

Skor rata-rata tertinggi sebesar 3,35 berada pada indikator suasana kerja dinyatakan sedang. Hal tersebut dikarenakan setiap guru mampu menciptakan hubungan yang baik di lingkungan sekolah sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang cukup baik pula. Sedangkan untuk skor rata-rata terendah sebesar 2,12 berada pada indikator perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai dikarenakan kurangnya dorongan atau kesungguhan terhadap proses menghasilkan pekerjaan yang baik sehingga guru kurang serius dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja Guru

Skor rata-rata kinerja guru sebesar 2,85. Ini menunjukkan menurut persepsi responden pada variabel kinerja guru berada pada kategori cukup baik. Tabel 5 menyajikan skor rata-rata dari masing-masing indikator yang dijadikan ukuran kinerja guru.

Tabel 5
Deskripsi Kinerja Guru

Skor Rata-rata Variabel Y (Kinerja Guru)			
Indikator	Item	Rata-rata	Penafsiran
Kualitas Kerja	1-3	2,75	Cukup Baik
Ketepatan Kerja	4-5	2,80	Cukup Baik
Inisiatif dalam bekerja	6-8	2,77	Cukup Baik
Kemampuan Kerja	9-10	2,96	Cukup Baik
Komunikasi	11-14	3,01	Cukup Baik
Rata –rata		2.85	Cukup Baik

Sumber: Skor Jawaban Responden

Skor rata-rata tertinggi sebesar 3,01 berada pada indikator komunikasi dinyatakan cukup baik. Hal tersebut dikarenakan setiap guru mampu menciptakan hubungan yang baik dengan kepala sekolah, sesama guru, dan pegawai lainnya sehingga komunikasi yang baik menjadi satu hal dapat membantu mereka dalam hubungan pribadi maupun pekerjaan. Sedangkan untuk skor rata-rata terendah sebesar 2,75 berada pada indikator kualitas kerja.

Kinerja Guru sebagai Dampak dari Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja

Secara simultan, perhitungan regresi ganda antara variabel kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru menghasilkan persamaan regresi $= 27,969 + 0,045(X_1) + 0,002(X_2)$. Persamaan tersebut mengandung makna jika variabel kompetensi profesional guru dan motivasi kerja meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini telah menjawab pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah yaitu adakah pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung. Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis diperoleh F_{hitung} sebesar 74,469 sedangkan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan $= 0.05$ dan $db_1 = k$, dan $db_2 = n - k - 1$ yaitu $F_{(0.05,2,38)} = 3.244$, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $74,469 > 3.244$. Maka H_0 yang menyatakan bahwa “tidak terdapat pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung” ditolak dan tentu saja H_1 diterima yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung”. Berdasarkan hasil perhitungan data, diperoleh koefisien korelasi simultan antara variabel kompetensi profesional guru, variabel motivasi kerja, dan variabel kinerja guru sebesar 0.549, yang kemudian nilai tersebut dikonversikan pada kriteria interpretasi koefisien korelasi. Setelah dikonversikan nilai 0.549 terletak diantara 0.400 – 0.599 yaitu termasuk kategori sedang/cukup. Jadi terdapat hubungan yang sedang/cukup kuat antara variabel kompetensi profesional guru, variabel motivasi kerja, dan variabel kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh dengan menghitung kuadrat nilai koefisien korelasi dikali 100%, sehingga nilai koefisien determinasi yang didapat adalah 18,34%. Hal ini berarti bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi profesional dan motivasi kerja guru sebesar 18,34% dan sisanya sebesar 81,66% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti yang

dikemukakan menurut Irda Husni (2014, hlm. 341) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, etos kerja, tugas dan tanggung jawab guru, dan faktor psikologis lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan kinerja guru berada pada kategori cukup baik. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 18,34%. Hal ini menunjukkan kompetensi profesional guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, jika kompetensi profesional guru dan motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru pun akan meningkat, begitupun sebaliknya. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan ada kajian lebih mendalam terhadap kinerja guru dengan mencari faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarman. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta
- Daryanto. (2013). *Guru Profesional*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Husni, Irda. (2014). *Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2, Nomor 1 Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping*
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purnama, Ridwan. (2008). *Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung*
- Rusman. (2012). *Model - Model Pembelajaran*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Sondang P, Siagian. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudan, Falendra. (2011), *Impact of Global Economic Crisis on African Countries: Policy Responses and Options*, Department of Economics, University of Jammu. India, Vol. 2, No. 2
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Surya. (2003). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Suyanto dan Asep Jihad. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga.
- Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. [Online]: Tersedia: <http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/08/UU14-2005GuruDosen.pdf>
- Uno, Hamzah B. & Nina Lamatenggo. (2013). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.