



**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
EKONOMI SMA SE -KABUPATEN PEMALANG
MELALUI MOTIVASI KERJA**

TESIS

**diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister
Pendidikan**

Oleh

Sri Pujiastuti

0701515023

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul " Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se- Kabupaten Pemalang Melalui Motivasi Kerja" karya,

Nama : Sri Pujiastuti

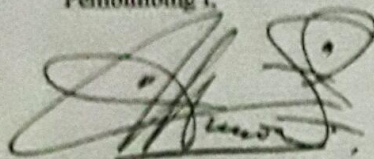
NIM : 0701515023

Program studi : Pendidikan Ekonomi

telah disetujui pembimbing untuk diajukan ke Panitia Ujian Tesis.

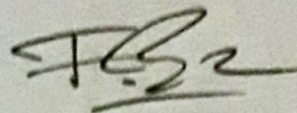
Semarang, 15 Agustus 2017

Pembimbing I,



Dr. Murwatiningsih, MM.
NIP. 195201231980032001

Pembimbing II



Fahrur Rozi, S.Pd., M.Pd., Ph.D.
NIP. 197610222008121002

PENGESAHAN UJIAN TESIS

Tesis dengan judul "PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI SMA SE-KABUPATEN PEMALANG MELALUI MOTIVASI KERJA" karya,

nama : Sri Pujiastuti

NIM : 0701515023

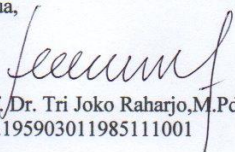
Program Studi : Pendidikan Ekonomi

telah dipertahankan dalam Sidang Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang pada hari Senin, tanggal 18 September 2017.

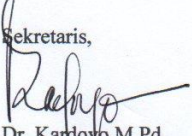
Semarang, 26 September 2017

Panitia Ujian

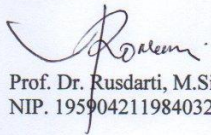
Ketua,


Prof. Dr. Tri Joko Raharjo, M.Pd.
NIP. 195903011985111001

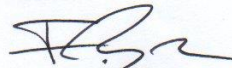
Sekretaris,


Dr. Kardoyo, M.Pd.
NIP. 196205291986011001

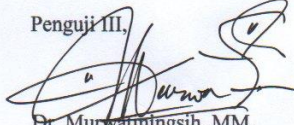
Penguji I,


Prof. Dr. Rusdarti, M.Si.
NIP. 195904211984032001

Penguji II,


Fahrur Rozi, S.Pd., M.Pd., Ph.D.
NIP. 197610222008121002

Penguji III,


Dr. Murwaningsih, MM.
NIP. 195201231980032001

Moto dan Persembahan

Moto

- Bekerjalah untuk kepentingan duniamu seolah-olah engkau hidup selamanya; dan bekerjalah untuk kepentingan akhiratmu seolah-olah engkau akan mati esok (H.R. Ibnu Asakir).

Persembahan

- Almamaterku Universitas Negeri Semarang
- SMA Negeri 3 Pemalang

ABSTRAK

Pujiastuti, Sri. 2017. “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kabupaten Pemalang Melalui Motivasi Kerja”. *Tesis*. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Dr. Murwatiningsih, MM., Pembimbing II Fahrur Rozi, S.Pd.,M.Pd.,Ph.D.

Kata Kunci: Kompetensi Profesional, Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru Ekonomi.

Kinerja guru merupakan keberhasilan yang akan dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Data dari dinas pendidikan kabupaten Pemalang hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 guru mata pelajaran ekonomi SMA diperoleh nilai rata-rata UKG 73,10. Nilai rata-rata uji kompetensi profesional 75,79 dan nilai rata-rata uji pedagogik 66,84. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh positif dan signifikan (1) kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi (2) kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi melalui motivasi kerja.(3) lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi (4) lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi melalui motivasi kerja (5) motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi.

Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain *ex post facto*. Populasi seluruh guru ekonomi SMA se-kabupaten Pemalang berjumlah 40 orang. Sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* diambil dari seluruh populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis *phat* dengan menggunakan *SPSS windows version 24*.

Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan kompetensi profesional dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 84,12%. Lingkungan kerja dalam kategori baik dengan rata-rata 83,44%, motivasi kerja dalam kategori baik dengan rata-rata 83,5%, dan kinerja guru ekonomi dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 84,1%. Hasil analisis *phat* menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan (1) kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi sebesar 3,17%, (2) kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi melalui motivasi kerja sebesar 13,34%, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi sebesar 17%, lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi melalui motivasi kerja sebesar 53,5%, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi sebesar 23,2%.

Simpulan dalam penelitian ini adalah semakin baik kompetensi profesional, lingkungan kerja dan motivasi kerja tinggi maka kinerja guru ekonomi akan semakin baik. Disarankan guru diberikan kesempatan mengikuti diklat, seminar, lokakarya atau sejenisnya supaya motivasi kerja guru meningkat.

ABSTRACT

Pujiastuti, Sri. 2017. "The influence of Professional Competence and Working environment to the teachers' performance of the Economic teachers in Senior High School at Pemalang Regency through their working motivation". *Thesis*. The Economic Education Department. The Postgraduate Program. Universitas Negeri Semarang. Advisors: I Dr. Murwatiningsih, MM., II Fahrur Rozi, S.Pd.,M.Pd.,Ph.D.

Keywords: Professional Competence, Working Environment, Working Motivation, The Teachers' Performance of the Economic teachers.

The teachers' performance is the success of a teacher in doing his/her duty as a teacher to achieve the destined goal. The Education Department of Pemalang Regency showed the result of the teacher competence test for the economic teachers in Senior High school at Pemalang Regency on 2015 was in the average of 73,10; with the average of the professional competence test value was 75,79 dan the average of pedagogical competence test was 66,84. The aim of this research is to analyze the positive effects and the significance of (1) the professional competence to the teachers' performance of the economic teachers (2) the professional competence to the teachers' performance of the economic teachers through their working motivation (3) the working environment to the teachers' performance of the economic teachers (4) the working environment to the teachers' performance of the economic teachers through their working motivation, and (5) the working motivation to the teachers' performance of the economic teachers.

This research was quantitative and it used *expost facto* design. The population was the economic teachers in Senior High School at Pemalang Regency, 40 teachers were analyzed as sample. The sample used non-probability sampling. The data collecting technique used questionnaire. The technique of analisis used *descriptive* and *phat* analysis by *SPSS windows version 24*.

The descriptive result of this research showed that the professional by competence is good by the average of 84,12%, the working environment is good by the average of 83,5% and the workmanship of the economic teachers is also very good by the average of 84,1 %. The result of the phat analysis shows the the existence of the positive effect and significance on (1) the professional competence to the teachers' performance of the economic teachers is 3,17% (2) the professional competence to the teachers' performance of the economic teachers through their working motivation is 13,34% (3) the working environment to the teachers' performance of the economic teachers is 17% (4) the working environment to the teachers' performance of the economic teachers through their working motivation is 53,5%, and (5) the working motivation to the teachers' performance of the economic teachers is 23,2%.

The conclusion of this research is the economic teachers' performance will be better if the economic teachers have better professional competence, work

environment and high work motivation. It is recommended that they also join in training, seminar, workshop and others for increasing their working motivation.

PRAKATA

Segala puji dan syukur kehadiran Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat-Nya. Berkat karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Se-Kabupaten Pemalang Melalui Motivasi Kerja”. Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan meraih gelar Magister Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.

Penelitian ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terima kasih peneliti sampaikan pertama kali kepada para pembimbing: Dr. Murwatiningsih, MM. (Pembimbing I) dan Fahrur Rozi, S.Pd.,M.Pd.,Ph.D. (Pembimbing II), yang telah memberikan perhatian, bimbingan, motivasi, serta berbagai kemudahan untuk penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan juga kepada semua pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian studi, di antaranya:

1. Prof. Dr.H. Achmad Slamet,M.Si sebagai direktur Program Pascasarjana Unnes, yang telah memberikan kesempatan serta arahan selama pendidikan, penelitian, dan penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Tri Joko Raharjo, M.Pd. sebagai wakil direktur Program Pascasarjana 2 Unnes, yang telah memberikan kesempatan serta arahan selama pendidikan, penelitian, dan penulisan tesis ini.

3. Dr. Kardoyo sebagai ketua Program Studi pendidikan ekonomi Program Pascasarjana Unnes yang telah memberikan kesempatan dan arahan dalam penulisan tesis ini.
4. Prof. Dr. Rusdarti, M.Si sebagai dosen penguji tesis yang telah memberikan perhatian untuk kesempurnaan penulisan tesis ini, dengan membaca, memberi masukan, dan saran yang sangat berguna.
5. Bapak dan Ibu dosen Program Pascasarjana Unnes, yang telah banyak memberikan bimbingan dan ilmu kepada peneliti selama menempuh pendidikan .
6. Rekan-rekan mahasiswa S2 Pendidikan Ekonomi angkatan 2015 yang telah banyak memberi bantuan dan motivasi kepada penulis hingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.

Teristimewa penulis ucapkan terimakasih kepada ayahanda Soedjoko dan ibunda Martini (alm) yang telah mendidik dan memberikan doa restu serta dorongan kepada penulis selama pendidikan hingga penyelesaian tesis ini. Selanjutnya buat suami tercinta Santoso, S.Pd. dan anak-anakku tersayang Daffa Ihsanul Fikri dan Marsay Ahsani Ilmi yang telah memberikan doa restu, bantuan, serta semangat kepada penulis selama pendidikan hingga penyelesaian tesis ini. Kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat peneliti harapkan. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat dan merupakan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, Agustus 2017

Sri Pujiastuti

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN UJIAN TESIS	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Cakupan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	13
1.6.1 Manfaat Secara Teoritis.....	13
1.6.2 Manfaat Secara Praktis.....	14

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka	15
2.2 Kerangka Teoritis	22
2.2.1 Kinerja Guru.....	22

2.2.1.1	Pengertian Kinerja Guru.....	22
2.2.1.2	Penilaian Kinerja Guru.....	23
2.2.1.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	28
2.2.1.4	Indikator Kinerja Guru.....	30
2.2.2	Kompetensi Profesional.....	31
2.2.3	Lingkungan Kerja.....	37
2.2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	37
2.2.3.2	Jenis-Jenis Lingkungan kerja.....	38
2.2.3.3	Ciri-Ciri Lingkungan kerja.....	39
2.2.3.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja.....	41
2.2.3.5	Indikator Lingkungan Kerja.....	41
2.2.4	Motivasi Kerja.....	43
2.2.4.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	43
2.2.4.2	Teori Motivasi	44
2.2.4.3	Prinsip Motivasi.....	50
2.2.4.4	Fungsi Motivasi.....	51
2.2.4.5	Tujuan Motivasi.....	51
2.2.4.6	Ciri-Ciri Motivasi.....	52
2.2.4.7	Proses Motivasi.....	53
2.2.4.8	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	53
2.2.4.9	Indikator Motivasi Kerja.....	54
2.3	Kerangka Berpikir	56
2.4	Hipotesis	61

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian.....	62
3.2	Populasi dan Sampel.....	63
3.2.1	Populasi.....	63

3.2.2 Sampel.....	64
3.3 Variabel Penelitian	
3.3.1 Variabel Bebas.....	65
3.3.2 Variabel Intervening.....	66
3.3.3 Variabel Terikat.....	67
3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	67
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data.....	67
3.4.2 Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	69
3.5 Teknik Analisis Data.....	73

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	82
4.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	82
4.1.1.1 Deskripsi Variabel Kompetensi Profesional.....	83
4.1.1.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	84
4.1.1.3 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	85
4.1.1.4 Deskripsi variabel Kinerja Guru Ekonomi.....	85
4.1.2 Hasil Uji Persyaratan.....	86
4.1.3.1 Uji Normalitas.....	86
4.1.3.2 Uji Linearitas.....	88
4.1.3.3 Uji Multikolinieritas.....	90
4.1.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	91
4.1.3 Analisis Phat (<i>Phat Analysis</i>)	92
4.1.4 <i>Sobel Test</i>	98
4.1.5 Uji Hipotesis.....	99
4.2 Pembahasan.....	101
4.2.1 Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Ekonomi..	101
4.2.2 Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Ekonomi melalui Motivasi Kerja.....	103

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi.....	104
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi melalui Motivasi Kerja.....	105
4.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi.....	106

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan.....	108
5.2 Saran.....	109

DAFTAR PUSTAKA.....	111
----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	115
----------------------	------------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Data Populasi Guru Ekonomi SMA Se-Kabupaten Pematang.....	63
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Angket Uji Coba Penelitian Kompetensi Profesional.....	70
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Angket Uji Coba Penelitian Lingkungan Kerja.....	71
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Angket Uji Coba Penelitian Motivasi Kerja.....	71
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Angket Uji Coba Penelitian Kinerja Guru.....	72
Tabel 3.6 Hasil Reliabilitas.....	Uji 73
Tabel 3.7 Persentase Profesional.....	Skor Kompetensi 74
Tabel 3.8 Persentase Kerja.....	Skor Lingkungan 75
Tabel 3.9 Persentase Skor Motivasi Kerja.....	75
Tabel 3.10 Persentase Skor Kinerja Guru Ekonomi.....	76
Tabel 4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	82
Tabel 4.2 Deskripsi Kompetensi Profesional Guru Ekonomi di Kabupaten Pematang.....	83
Tabel 4.3 Deskripsi Lingkungan Kerja Guru Ekonomi di Kabupaten Pematang.....	84
Tabel 4.4 Deskripsi Motivasi Kerja Guru Ekonomi di Kabupaten Pematang.....	85
Tabel 4.5 Deskripsi Kinerja Guru Ekonomi SMA di Kabupaten	

	Pemalang.....	85
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan Kinerja Guru Ekonomi sebagai variabel Dependen.....	86
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Dependen.....	87
Tabel 4.8	Hasil Uji linearitas Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru Ekonomi sebagai Variabel Dependen.....	88
Tabel 4.9	Hasil Uji Linearitas Lingkunagn Kerja denagn Kinerja Guru Ekonomi sebagai Variabel Dependen.....	89
Tabel 4.10	Hasil uji Linearitas Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Ekonomi sebagai variabel Dependen.....	89
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas dengan Kinerja Guru Ekonomi Sebagai Variabel dependen.....	90
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Dependen.....	91
Tabel 4.13	Hasil Uji Glejser dengan Kinerja Guru Ekonomi sebagai Variabel Dependen.....	92
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi dengan Variabel Dependen Motivasi Kerja.....	93
Tabel 4.15	Model 1 R Square.....	93
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi dengan Variabel Dependen Kinerja Guru Ekonomi.....	93
Tabel 4.17	Model 2 R square.....	94
Tabel 4.18	Rekap Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	60
Gambar 3.2 Analisis Jalur.....	80
Gambar 4.1 Diagram Jalur Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Ekonomi dimediasi oleh Motivasi Kerja.....	95
Gambar 4.2 Diagram Jalur Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi dimediasi oleh Motivasi Kerja.....	96
Gambar 4.3 Diagram Jalur Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi.....	96
Gambar 4.3 <i>Full Model</i> Analisis Jalur.....	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba.....	115
2. Angket Instrumen Uji Coba Penelitian.....	119
3. Tabulasi Angket Uji Coba.....	124
4. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	126
5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	133
6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitia.....	134
7. Angket Instrumen Penelitian.....	135
8. Tabulasi Angket Penelitian.....	142
9. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	148
10. Hasil Uji Normalitas.....	149
11. Hasil Uji Linearitas.....	150
12. Hasil Uji Multikolinieritas.....	151
13. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	152
14. Hasil Uji Regresi.....	153

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja guru merupakan keberhasilan yang akan dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan yang dicapai oleh guru ketika mereka mampu bekerja sesuai standar kerja yang telah ditentukan. Untuk mencapai keberhasilan dalam pendidikan peran guru sangatlah penting. Untuk itu perlu dipersiapkan guru yang berkualitas sehingga mutu pendidikan di Indonesia menjadi lebih baik. Salah satu ciri guru yang berkualitas adalah guru yang mengajar sesuai dengan bidang keilmuannya. Memperoleh mutu pendidikan yang baik perlu pembelajaran yang berkualitas dimana dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan yang unggul dan memiliki motivasi kerja yang tinggi pula. Output yang dihasilkan dengan pembelajaran yang berkualitas adalah hasil lulusan berkualitas pula.

Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategi dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitanya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Begitu pentingnya komponen guru yang sangat menentukan terhadap terselenggaranya pendidikan yang bermutu, hanya dengan

guru-guru yang kompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baik maka kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan berkualitas. Mengingat begitu pentingnya posisi guru dalam proses belajar mengajar, maka sangatlah wajar apabila fenomena tentang rendahnya kualitas pendidikan akan menunjuk guru sebagai tumpuan kesalahan atau diduga guru sebagai penyebabnya.

Guru profesional tidak hanya dituntut untuk menguasai bidang ilmu, bahan ajar, metode pembelajaran, memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan, tetapi harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakikat manusia, dan masyarakat. hakikat ini akan melandasi pola pikir dan budaya kerja guru, serta loyaltasnya terhadap profesi pendidikan (Mulyasa, 2013:11). Dalam hal pembelajaran guru dituntut untuk bisa menguasai lingkungan belajar sehingga menimbulkan lingkungan belajar yang menyenangkan bagi peserta didik.

Profesi guru sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh atau mengajar. Melihat peran tersebut sudah menjadi kemutlakan bahwa guru harus memiliki integritas dan kepribadian yang baik dan benar. Hal ini sangat mendasar karena tugas guru bukan hanya mengajar tetapi juga menanamkan nilai-nilai dasar pengembangan karakter peserta didik. Sebagai salah satu elemen tenaga kependidikan, seorang guru harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, dengan selalu berpegang teguh pada etika kerja, independensi, produktif, efektif, efisien, dan inovatif (Suyanto, 2013:8).

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Indikator standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan (Supardi, 2014:49).

Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Tugas Profesional guru mencakup suatu kegiatan berantai dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu guru juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensi peserta didik.

Menurut Permadi (2013:29) bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan. Kompetensi profesional memegang

peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran yang sangat dilaksanakan. terselenggaranya proses pembelajaran yang bermutu dan lebih bermakna. Sebaliknya dengan guru memiliki kompetensi profesional yang rendah maka proses pembelajaran tidak terlaksana dengan baik dan ini mengindikasikan kinerja guru kurang optimal.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang mendukung akan mempengaruhi kinerja guru di suatu institusi. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat mempengaruhi kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Nitisemito, 2002:183). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Mulai dari lingkungan fisik dari guru yaitu dengan ruangan dimana guru bekerja sampai dengan lingkungan non fisik guru dalam bekerja yaitu rekan kerja guru tersebut. Jika hubungan guru dengan rekan kerja baik, maka antara guru tersebut saling mendukung dalam menyampaikan pendidikan ke peserta didik. Sebaliknya jika hubungan antar guru tidak baik maka kinerja para guru akan menurun karena lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Guru sebagai salah satu seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal ini disebabkan karena berbagai faktor salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru (Uno, 2009:63). Motivasi kerja merupakan

kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2014:61). Sikap mental guru yang positif terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja guru yang lebih maksimal. Guru harus memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik yaitu secara mental, fisik, situasi dan tujuan. Artinya guru dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja. Sebaliknya guru dengan sikap mental yang tidak siap secara psikofisik maka motivasi kerjanya rendah sehingga akan menurunkan kinerja mereka.

Menurut Barnawi (2014:43) kemampuan, motivasi guru, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru. Kesimpulan tersebut sejalan dengan penelitian Ningrum (2016) tentang pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Singaraja menyimpulkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan pendapat Rahardjo (2014) dalam penelitiannya tentang *the effect of competence, leadership and work environment towards motivation and its impact on the performance of teacher of elementary school in Surakarta city, Central Java, Indonesia* menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kompetensi tidak mempengaruhi terhadap kinerja guru tanpa motivasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

Zameer (2014) dalam penelitiannya *the impact of motivation on the employee's in beverage industry of Pakistan* menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sunarto (2016) dalam penelitiannya pengaruh motivasi, kompetensi profesional terhadap kinerja guru dimoderasi komitmen organisasi menyimpulkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Arianto (2013) menyatakan bahwa “lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja”. Iskandar (2012) dalam penelitiannya tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri se-kabupaten Kendal menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Demikian pula menurut Sunarto (2016) penelitiannya tentang pengaruh motivasi, kompetensi profesional terhadap kinerja guru dimoderasi komitmen organisasi menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan beberapa data penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, ternyata masih ada perbedaan pendapat antara peneliti yang satu dengan yang lainnya. Hal tersebut terdapat celah bagi penelitian atau *research gap* pada variabel kompetensi profesional, lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Permasalahan yang terjadi tentang mutu pendidikan tidak terlepas dari kinerja guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain motivasi kerja dan kompetensi guru. Faktor eksternal antara lain

lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Lingkungan kerja antara lain, hubungan sesama guru, kepala sekolah, komite sekolah, dan seluruh stakeholder sekolah. Bila diamati di lapangan, guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Menurut Sedarmayanti (2001:89) dalam Supardi (2014 : 19), 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.

Pengukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Selain itu kinerja guru dapat dilihat dari hasil uji pengetahuan kompetensi guru dalam UKG mata pelajaran ekonomi SMA se-kabupaten Pematang Jaya. Uji pengetahuan kompetensi guru dalam UKG merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Melalui UKG, diharapkan diperoleh gambaran dan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja guru sebagai dasar untuk melakukan pembinaan agar guru dapat memenuhi standar minimal.

Tujuan uji pengetahuan kompetensi dalam UKG adalah sebagai (entry point) penilaian kinerja guru dan sebagai alat kontrol pelaksanaan penilaian kinerja guru. Kriteria capaian minimal yang ditentukan pemerintah adalah 70. Berdasarkan data dari dinas pendidikan kabupaten Pemalang nilai rata-rata UKG tahun 2015 untuk guru mata pelajaran ekonomi SMA adalah 73,10. Masih ada 17 orang guru atau 42,5% guru yang memperoleh nilai di bawah kriteria capaian minimal. Uji Kompetensi Guru meliputi uji pedagogik dan uji kompetensi profesional. Nilai rata-rata pedagogik diperoleh 66,84. Masih ada 26 guru atau 65% guru yang memperoleh nilai di bawah kriteria capaian minimal. Sedangkan nilai uji kompetensi profesional diperoleh rata-rata 75,79. Masih ada 10 orang guru atau 25% guru yang memperoleh nilai di bawah kriteria capaian minimal.

Fenomena di atas mencerminkan belum maksimalnya kinerja guru ekonomi SMA di kabupaten Pemalang dan dengan hasil nilai UKG juga mengindikasikan masih ada guru dengan kompetensi profesional yang rendah. Untuk itu guru harus berupaya meningkatkan kompetensi profesionalnya melalui penguasaan kemampuan, keahlian, kecakapan dasar sebagai tenaga pendidik (Janawi, 2012:99). Kinerja guru menjadi pusat perhatian karena merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan menentukan kualitas lulusan, sehingga kinerja guru selalu diperhatikan dan berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru harus memiliki kompetensi agar menghasilkan kinerja yang baik.

Fenomena lain yang sering dijumpai di lapangan adalah masih ada guru ekonomi di kabupaten Pemalang membuat program pembelajaran hanya untuk

memenuhi tugas administrasi, mereka kurang menyadari bahwa program pembelajaran yang telah mereka buat adalah skenario pembelajaran satu semester atau satu tahun ke depan. Guru dalam membuat program pembelajaran sering mencontoh program pembelajaran yang sudah ada atau milik guru lain, bahkan mereka hanya mengganti identitas saja. Selain itu juga terlihat masalah yang berhubungan dengan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari guru yang belum dapat mengkondisikan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas. Masih ada guru yang belum melaksanakan analisis nilai maupun analisis soal secara baik, mereka memberi tugas/ulangan dari soal yang ada di buku, mereka tidak membuat soal sendiri sehingga hasil evaluasi kurang optimal.

Guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan pengetahuannya dalam menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi peserta didik dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal. Masih ada guru dalam melakukan evaluasi pembelajaran hanya pada saat akan ujian. Ketika kegiatan pembelajaran di kelas guru tidak melakukan evaluasi, sehingga yang terjadi pada peserta didik selalu tidak ada persiapan untuk belajar di kelas. Selain itu masih rendahnya kreativitas guru dalam pelaksanaan pembelajaran melalui berbagai macam strategi pembelajaran yang seharusnya digunakan. Hal ini mencerminkan kurangnya motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya motivasi yang rendah ini berdampak pula pada kinerja guru tersebut menjadi tidak optimal.

Di samping gejala-gejala yang di uraikan di atas, ada pula gejala yang timbul di lingkungan guru. Adapun gejala yang timbul di lingkungan sesama guru yang membuat guru kurang nyaman dalam melaksanakan tugasnya seperti adanya guru yang tidak tegur sapa hanya karena berbeda prinsip atau pandangan bahkan ada guru yang membuat kelompok di antara mereka sehingga membuat suasana kerjasama kurang kondusif, selain itu sarana prasarana yang kurang mendukung sehingga menghambat proses pembelajaran. Beberapa aspek tersebut apabila salah satu tidak terpenuhi bisa menghambat proses pembelajaran yang berakibat akan menurunnya kinerja guru. Tanpa motivasi kerja yang baik dan, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, tentunya kinerja guru pun tidak maksimal dan optimal. Berdasarkan uraian di atas mendorong peneliti untuk mengetahui kinerja guru ditinjau dari kompetensi profesional, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Maka peneliti mengangkat judul **”Pengaruh Kompetensi Profesional dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se- Kabupaten Pemalang Melalui Motivasi Kerja ”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat guru yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional.
2. Sebagian guru belum mempersiapkan perencanaan pembelajaran dengan baik.

3. Masih ada guru yang belum melaksanakan analisis nilai maupun analisis soal secara baik.
4. Masih ada guru yang memperoleh nilai UKG di bawah kriteria ketuntasan minimum.
5. Belum terciptanya lingkungan kerja yang kondusif seperti hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik, suasana kerja yang tidak kondusif, serta sarana prasarana yang kurang mendukung.
6. Motivasi kerja yang rendah seperti hubungan dengan teman sejawat maupun hubungan antara pembina dan guru yang kurang baik.

1.3 Cakupan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMA se-Kabupaten Pematang Jaya cukup banyak. Namun penelitian tidak dilakukan terhadap semua faktor yang terkait dengan kinerja guru. Masalah ini mencakupi sebagai berikut.

1. Kinerja guru adalah keberhasilan yang dicapai oleh guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya selama melakukan aktivitas pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.
2. Kompetensi profesional adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh guru dalam tugasnya sebagai tenaga pendidik baik penguasaan keahlian dan keterampilan teoritik maupun praktik dalam proses pembelajaran.
3. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan suatu usaha untuk mencapai tujuan tertentu.

1.4 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang dan identifikasi masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kabupaten Pemalang ?
2. Apakah kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kabupaten Pemalang melalui motivasi kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kabupaten Pemalang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kabupaten Pemalang melalui motivasi kerja?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kabupaten Pemalang?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kabupaten Pemalang.

2. Pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kabupaten Pemalang melalui motivasi kerja.
3. Pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kabupaten Pemalang.
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kabupaten Pemalang melalui motivasi kerja.
5. Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kabupaten Pemalang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1.6.1 Manfaat secara teoritis

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian dapat dijadikan rujukan sebagai upaya pengembangan disiplin ilmu serta berguna sebagai pengayaan bagi mahasiswa yang melakukan kajian tentang kinerja guru dengan permasalahan kompetensi profesional, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran untuk diterapkan di tempat tugas peneliti.

1.6.2 Manfaat secara praktis

1. Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pembinaan guru-guru yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

2. Bagi guru

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk meningkatkan kinerja guru dengan mempelajari teori-teori pembelajaran yang dibahas dalam kajian pustaka.