



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SD NEGERI
DI KECAMATAN GUNUNGPATI SEMARANG**

SKRIPSI

Disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

Oleh

Pradita Rachma Ariani

NIM 1401412333

UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

JURUSAN PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2016

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain baik sebagian atau keseluruhannya. Pendapat/temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Nama : Pradita Rachma Ariani
NIM : 1401412333
Jurusan : PGSD
Judul skripsi : “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang”

Semarang, 1 Agustus 2016

Peneliti



Pradita Rachma Ariani

NIM 1401412333

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PERSETUJUAN PEMBIMBING

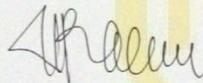
Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang ujian skripsi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD), Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

Hari, Tanggal : Selasa, 2 Agustus 2016
Tempat : Semarang
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang

Semarang, Agustus 2016

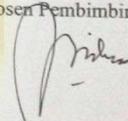
Menyetujui,

Dosen Pembimbing 1



Dra. Nuraeni Abbas, M.Pd
195906191987032001

Dosen Pembimbing 2



Dra. Sumilah, M.Pd
195703231981112001



PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi dengan Judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang”, oleh Pradita Rachma Ariani NIM 1401412333, telah dipertahankan di depan dosen penguji ujian skripsi FIP UNNES pada.

Hari :

Tanggal :

Panitia Ujian Skripsi,



Ketua,

Prof. Dr. Fekhruddin, M.Pd
NIP 195604271986031001

Sekretaris,

Drs. Isa Ansori, M.Pd.
NIP 196008201987031003

Penguji Utama,

Dr. Eko Purwanti, M.Pd
NIP 195710261982032001

Penguji I,

Dra. Sumilah, M.Pd
NIP 195703231981112001

Penguji II,

Dra. Nuraeni Abbas, M.Pd
NIP 195906191987032001

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

Dan katakanlah “Ya Tuhanku tambahkanlah ilmu kepadaku”. (Taha: 114).

Setiap orang menjadi guru, setiap rumah menjadi sekolah. (Ki Hajar Dewantara)

Kebajikan atau pengetahuan saja takkan cukup sebagai modal menjadi Guru,

Anungrah mengajar adalah bakat yang khas dan melibatkan kebutuhan, serta hasrat dalam diri sang Guru sendiri (John Jay Chapman)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. *Orang tuaku, Bapak Djumirin dan Ibu Tasriah yang selalu mendukung, mendoakan, dan merestui Saya dalam mencapai cita-cita.*
2. *Dunia Pendidikan Indonesia*



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PRAKATA

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah yang telah melimpahkan rahmat tauhid dan hidayahnya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang”. Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari arahan, bimbingan, kemudahan dan bantuan dari beberapa pihak. Melalui kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Universitas Negeri Semarang.
2. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
3. Drs. Isa Ansori, M.Pd., Ketua Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan peneliti memaparkan gagasan dalam bentuk skripsi ini.
4. Dr. Eko Purwanti, M.Pd, Dosen Penguji Utama yang telah memberikan banyak saran dan masukan untuk lebih baiknya skripsi ini.
5. Dra. Nurraeni Abbas, M.Pd., Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada peneliti.
6. Dra. Sumilah, M.Pd., Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan dan saran kepada peneliti.
7. Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Gunungpati Semarang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
8. Guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang, atas kerjasama dan kesediaannya menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Kedua orangtua, Adikku, dan keluarga besarku atas segala doa dan dukungannya.

10. Keluarga besar angkatan 2012 jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Negeri Semarang atas kebersamaan dan persaudaraan selama ini.
11. Vandhito, Nia, Ria, Vina, Nisa, Indri, Vivi, Aliyn, Nurun, Rida, Eka, Anggi, Titi, Okta, dan Indra yang telah memberikan semangat dan motivasi.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan doa dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga segala bantuan dan kebaikan tersebut senantiasa mendapat limpahan balasan dari Allah SWT, dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti maupun pembaca.

Semarang, Agustus 2016

peneliti



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ABSTRAK

Ariani, Pradita Rachma. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang. Skripsi. Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I. Dra. Nuraeni Abbas, M.Pd. Pembimbing II. Dra. Sumilah, M.Pd.

Salah satu factor penting dalam pendidikan adalah profesionalisme guru. Pada penelitian ini faktor yang diduga mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah motivasi kerja. Berdasarkan penelitian awal menunjukkan kualitas kompetensi guru yang cukup, tidak diimbangi dengan motivasi kerja yang baik. Sehingga tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan desain korelasional.

Populasi penelitian adalah guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati sejumlah 231 guru, sedangkan sampel penelitian sebanyak 67 dipilih dengan teknik *cluster random sampling*. Variabel penelitian ini yaitu kompetensi profesional guru sebagai variabel terikat dan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis regresi sederhana, dan korelasi. Penghitungan pengujian hipotesis menggunakan bantuan program *microsoft excel 2007* dan SPSS 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru, presentase indikator motivasi kerja internal sebesar 83,15% dan presentase indikator motivasi kerja eksternal sebesar 76,31%, hal ini menunjukkan motivasi kerja internal mempunyai pengaruh lebih besar daripada motivasi kerja eksternal. Koefisien korelasi 0,602 yang berarti mempunyai pengaruh yang kuat atau signifikan. Dan variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel kompetensi profesional sebesar 35,2%.

Simpulan penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang. Disarankan kepada guru yang merupakan pihak penting dalam dunia pendidikan, agar memiliki kesadaran diri terutama motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Kata Kunci: Kompetensi Profesional; Motivasi Kerja; Sekolah Dasar.

ABSTRACT

Ariani, PraditaRachma. 2016. The Effect of Work Motivation towards Professional Competence of Public Primary School Teacher in Gunungpati District Semarang. Essay. Primary School Teacher Education Programs. Science Education Faculty. State University of Semarang. Supervisor I. Dra. Nuraeni Abbas, M.Pd. Supervisor II. Dra. Sumilah, M.Pd.

One of the important factors in education is the professionalism of teachers. In this study, factors suspected to affect professional competence of teachers is the motivation to work. Based on preliminary research indicates that an adequate qualified teachers does not balanced with good motivation. The purpose of this study is to know the influence of work motivation towards professional competence of public primary school teachers in Gunungpati District, Semarang. This research method is quantitative descriptive by correlational design.

Research population are 231 public primary school teachers in Gunungpati District, while the samples are 67 selected by cluster random sampling technique. Professional competence of teachers as dependent variable and work motivation as independent variables. The technique of collecting data is questionnaires and documentation. Methods of data analysis using descriptive statistical analysis, simple regression analysis, and correlation. Calculation of hypothesis testing using the assistance program Microsoft Excel 2007 and SPSS 20.

The results showed that there was the influence of work motivation toward the professional competence of teachers, with a correlation coefficient of 0.602, which means a strong or significant influence. Otherwise, work motivation can influence the variable professional competence by 35.2%.

The conclusions of this research are working motivation influence the professional competence of public primary school teachers in Gunungpati District, Semarang. It recommended to teachers to have an awareness of self, especially motivation to improve their professional competence.

Keywords: professional competence; Work Motivation; Primary School.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN KELULUSAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teori	11
A. Motivasi Kerja Guru	11
1. Pengertian Motivasi	11
2. Teori Motivasi.....	14
3. Fungsi Motivasi	26
4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	27

	Halaman
5. Prinsip-Prinsip Motivasi	28
6. Jenis-Jenis Motivasi	29
7. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru.....	31
8. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru	33
B. Kompetensi Profesional Guru	34
1. Pengertian Kompetensi	34
2. Pengertian Profesional	37
3. Ciri-Ciri Profesi Keguruan	40
4. Kompetensi Keguruan	41
5. Kompetensi Profesional Guru	43
6. Komponen Kompetensi Profesional Guru	46
2.2 Kajian Empiris	50
2.3 Kerangka Berpikir	54
2.4 Hipotesis	57
BAB III METODE PENELITIAN	58
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	58
3.2 Prosedur Penelitian	59
3.3 Subjek, Lokasi, dan Waktu Penelitian	61
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	61
3.5 Variabel Penelitian	64
3.6 Teknik Pengumpulan Data	65
3.7 Uji Coba Instrumen	68
3.8 Analisis Data	73
a. Analisis statistik deskriptif	73
b. Uji Prasyarat Analisis	75
c. Analisis Akhir	77
BAB IV PEMBAHASAN	81
4.1. HASIL PENELITIAN.....	81
A. Analisis Deskriptif.....	81
1. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja	81

	Halaman
2. Analisis Deskriptif Kompetensi Profesional	109
B. Uji Prasyarat Analisis	127
1. Uji Normalitas	127
2. Uji Linearitas	133
C. Uji Hipotesis	134
1. Analisis Regresi Sederhana	134
2. Analisis Korelasi.....	136
D. Analisis Koefisien Determinasi	137
4.2 PEMBAHASAN	137
1. Pemaknaan Temuan	137
2. Implikasi Hasil Penelitian	145
BAB V PENUTUP	147
DAFTAR PUSTAKA	150
LAMPIRAN	154

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Guru menurut Kelayakan Mengajar tahun 2014/2015	
Kota Semarang	5
Tabel 1.2 Jumlah Guru menurut Ijazah Tertinggi dan Status Kepegawaian Kecamatan Gunungpati 2011/2012	5
Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Hazerberg	17
Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru	33
Tabel 2.3 Komponen Kompetensi Profesional Guru	46
Tabel 3.1 Daftar Sekolah Sampel	64
Tabel 3.2 Skor Butir Soal Skala <i>Likert</i>	65
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	77
Tabel 4.1 Skor Motivasi Kerja Guru di Kecamatan Gunungpati	82
Tabel 4.2 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Internal SDN Sadeng 2 ..	83
Tabel 4.3 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Internal SDN Sadeng 3 ..	84
Tabel 4.4 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Internal SDN Pongangan	85
Tabel 4.5 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Internal SDN Jatirejo	86
Tabel 4.6 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Internal SDN Plalangan 2	87
Tabel 4.7 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Internal SDN Gunungpati 2	88
Tabel 4.8 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Internal SDN Plalangan 4	89

Halaman

Tabel 4.9 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Internal SDN Gunungpati 3	90
Tabel 4.10 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Internal SDN Plalangan 1	91
Tabel 4.11 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Internal SD N Kandri 2	92
Tabel 4.12 Perolehan Skor Motivasi Kerja Internal Guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang	93
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Internal	94
Tabel 4.14 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Eksternal SD N Sadeng 2	95
Tabel 4.15 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Eksternal SD N Sadeng 3	96
Tabel 4.16 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Eksternal SD N Pongangan	97
Tabel 4.17 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Eksternal SD Negeri jatirejo	98
Tabel 4.18 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Eksternal SD N Plalangan 2	99
Tabel 4.19 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Eksternal SD N Gunungpati 2	100
Tabel 4.20 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Eksternal SD N Plalangan 4	101
Tabel 4.21 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Eksternal SD N Gunungpati 3	102
Tabel 4.22 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Eksternal SD N Plalangan 1	103

Halaman

Tabel 4.23 Distribusi Presentase Indikator Motivasi Kerja Eksternal	
SD N Kandri 2	104
Tabel 4.24 Perolehan Skor Motivasi Kerja Eksternal Guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati	105
Tabel 4.25 Distribusi Presentase Motivasi Kerja Eksternal.....	106
Tabel 4.26 Deskriptif Statistik Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati	107
Tabel 4.27 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati	108
Tabel 4.28 Skor Total Variabel Motivasi Kerja	109
Tabel 4.29 Data hasil Angket Variabel Kompetensi Profesional	110
Tabel 4.30 Distribusi Presentase Indikator Menguasai Bahan	111
Tabel 4.31 Distribusi Presentase Indikator Mengelola Program Belajar	112
Tabel 4.32 Distribusi Presentase Indikator Mengelola kelas	114
Tabel 4.33 Distribusi Presentase Indikator Menggunakan Media Sumber	115
Tabel 4.34 Distribusi Presentase Indikator Menguasai Landasan Kependidikan	117
Tabel 4.35 Distribusi Presentase Indikator Mengelola Interaksi Belajar Mengajar	118
Tabel 4.36 Distribusi Presentase Indikator Menilai Prestasi Siswa Untuk Kepentingan Pembelajaran	120
Tabel 4.37 Distribusi Presentase Indikator Mengenal Fungsi dan Program Pelayanan BP.....	122
Tabel 4.38 Distribusi Presentase Indikator Mengenal dan Menyelenggarakan Administrasi	123
Tabel 4.39 Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional.....	125
Tabel 4.40 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Profesional.....	126

	Halaman
Tabel 4.41 Data Variabel Bebas dan Variabel Terikat	127
Tabel 4.42 Output Test of Normality Variabel Kompetensi Profesional	128
Tabel 4.43 Output Standarisasi Data	130
Tabel 4.44 Output Standarisasi Zscore	131
Tabel 4.45 Output Test of Normality	132
Tabel 4.46 Output Uji Linearitas	133
Tabel 4.47 Output Analisis Regresi Sederhana	134
Tabel 4.48 Output Koefisien Regresi	135
Tabel 4.49 Output Korelasi	136
Tabel 4.50 Output Model Summary Koefisien Determinasi	137
Tabel 4.51 Presentase Akhir Variabel Motivasi Kerja	140



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hubungan antara Motivasi, Perilaku, dan Kegiatan.....	13
Gambar 2.2 Teori Motivasi	15
Gambar 2.3 Tingkat Kebutuhan Maslow	16
Gambar 2.4 Bagan Kerangka Berpikir	53
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	59
Gambar 3.2 Bagan Arus Kegiatan Penelitian	61
Gambar 4.1 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Internal Guru SDN Sadeng 2	83
Gambar 4.2 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Internal Guru SDN Sadeng 3	84
Gambar 4.3 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Internal Guru SDN Pongangan	85
Gambar 4.4 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Internal Guru SDN Jatirejo	86
Gambar 4.5 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Internal Guru SDN Plalangan 2	87
Gambar 4.6 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Internal Guru SDN Gunungpati 2	88
Gambar 4.7 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Internal Guru SDN Plalangan 4	89
Gambar 4.8 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Internal Guru SDN Gunungpati 3	90

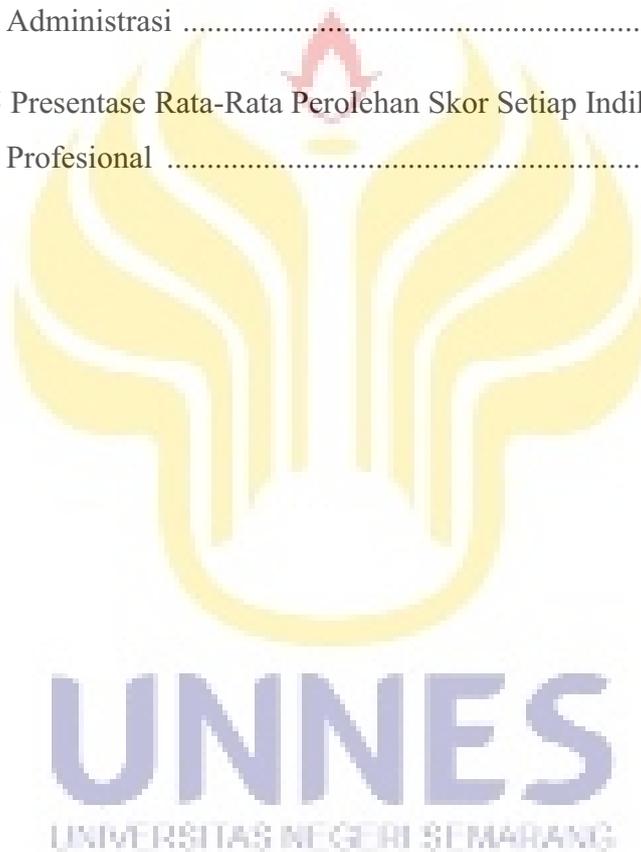
Halaman

Gambar 4.9 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Internal	
Guru SDN Plalangan 1	91
Gambar 4.10 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Internal	
Guru SDN Kandri 2	92
Gambar 4.11 Diagram Batang Variabel Motivasi Kerja Internal	94
Gambar 4.12 Diagram Batang Presentase Variabel Motivasi Kerja Internal	
Guru SDN di Kecamatan Gunungpati	95
Gambar 4.13 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Eksternal	
Guru SDN Sadeng 2	96
Gambar 4.14 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Eksternal	
Guru SDN Sadeng 3	97
Gambar 4.15 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Eksternal	
Guru SDN Pongangan	98
Gambar 4.16 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Eksternal	
Guru SDN Jatirejo	99
Gambar 4.17 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Eksternal	
Guru SDN Plalangan 2	100
Gambar 4.18 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Eksternal	
Guru SDN Gunungpati 2	101
Gambar 4.19 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Eksternal	
Guru SDN Plalangan 4	102
Gambar 4.20 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Eksternal	
Guru SDN Gunungpati 3	103

Halaman

Gambar 4.21 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Eksternal Guru SDN Plalangan 1	104
Gambar 4.22 Diagram Batang Distribusi Presentase Motivasi Kerja Eksternal Guru SDN Kandri 2	105
Gambar 4.23 Diagram Batang Motivasi Kerja Eksternal Guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati	106
Gambar 4.24 Presentase Indikator Motivasi Kerja Eksternal Guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati	107
Gambar 4.25 Frekuensi Relatif Skor	108
Gambar 4.26 Presentase Variabel Motivasi Kerja	109
Gambar 4.27 Presentase Kriteria Indikator 1 pada tiap SD	111
Gambar 4.28 Presentase Kriteria Indikator Menguasai Bahan	112
Gambar 4.29 Presentase Kriteria Indikator 2 pada tiap SD	113
Gambar 4.30 Presentase Kriteria Indikator Mengelola Program Belajar	113
Gambar 4.31 Presentase Kriteria Indikator 3 pada tiap SD	114
Gambar 4.32 Presentase Kriteria Indikator Mengelola Kelas	115
Gambar 4.33 Presentase Kriteria Indikator 4 pada tiap SD	116
Gambar 4.34 Presentase Kriteria Indikator Menggunakan Media Sumber	116
Gambar 4.35 Presentase Kriteria Indikator 5 pada tiap SD	117
Gambar 4.36 Presentase Kriteria Indikator 5	118
Gambar 4.37 Presentase Kriteria Indikator 6 pada tiap SD	119
Gambar 4.38 Presentase Kriteria Indikator 6	119
Gambar 4.39 Presentase Kriteria Indikator 7 pada tiap SD	121
Gambar 4.40 Presentase Kriteria Indikator Menilai Prestasi Siswa	121

	Halaman
Gambar 4.41 Presentase Kriteria Indikator 8 pada tiap SD	122
Gambar 4.42 Presentase Kriteria Indikator Mengenal Fungsi dan Program Pelayanan BP	123
Gambar 4.43 Presentase Kriteria Indikator 9 pada tiap SD	124
Gambar 4.44 Presentase Kriteria Indikator Mengenal dan Menyelenggarakan Administrasi	124
Gambar 4.45 Presentase Rata-Rata Perolehan Skor Setiap Indikator Kompetensi Profesional	125



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Nama Guru Sampel Penelitian	155
Lampiran 2 Daftar Nama Guru Uji Coba Instrumen Penelitian	157
Lampiran 3 Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba Variabel Motivasi Kerja.....	158
Lampiran 4 Angket Uji Coba Variabel Motivasi Kerja	159
Lampiran 5 Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba Variabel Kompetensi Profesional	163
Lampiran 6 Angket Uji Coba Variabel Kompetensi Profesional.....	165
Lampiran 7 Tabulasi, rekapitulasi skor dan validitas reliabilitas	171
Lampiran 8 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	175
Lampiran 9 Instrumen Penelitian	178
Lampiran 10 Hasil Analisis Data Menggunakan Program Microsoft Excel 2007	185
Lampiran 11 Hasil Analisis Data Menggunakan SPSS 20	194
Lampiran 12 Surat Izin Penelitian	199
Lampiran 13 Dokumentasi Penelitian	209

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, dalam hal ini Sumber Daya Manusia (SDM) guru menempati posisi kunci. Dampak kualitas kemampuan profesional dan kinerja guru tidak hanya berkontribusi pada kualitas lulusan yang dihasilkan tetapi juga kualitas kinerja lulusan dalam pembangunan. Sebagaimana dijelaskan pendidikan di Indonesia diharapkan dapat mempersiapkan peserta didik menjadi warga negara yang baik, sebagaimana tujuan Pendidikan Nasional yang terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 pasal 3 bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan 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.

Pentingnya kompetensi profesional guru untuk menghasilkan peserta didik yang sesuai dengan tujuan pendidikan, dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 pasal 39 mengenai pendidik dan tenaga kependidikan dijelaskan bahwa guru atau pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Ditegaskan pada Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 pasal 8 bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan nasional. Undang-Undang tersebut dijabarkan pula pada Permendiknas nomor 16 tahun 2007 terkait standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Standar kompetensi guru dikembangkan dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mengenai kompetensi yang dimiliki guru dapat juga dilakukan melalui peningkatan prestasi guru yang telah ditetapkan oleh Menteri Pendayaguna Aparatur Negara nomor 16 tahun 2009 pasal 1 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Menurut Hamzah (2016: 69) manusia memiliki kebutuhan akan prestasi dan kompetensi (*achievement and competence needs*), yaitu kebutuhan dimana pada dasarnya manusia secara fitrah memiliki kompetensi yang mendorong untuk belajar berasosiasi dengan lingkungan sekitarnya. Sejalan dengan peningkatan prestasi guru dan standar kompetensi guru pada Menpan nomor 16 tahun 2007, motivasi kerja dapat menjadi pemicu guru dalam menjalankan kegiatan pendidikan. Menurut Mc.Donald dalam Sardiman (2011:73) menyatakan motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang

ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Motivasi mendorong mengapa seseorang berperilaku tertentu untuk mencapai tujuan yang ia inginkan. Menurut Robert (dalam Hamzah, 2011: 63) motivasi tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya.

Kaitannya dengan pekerjaan motivasi yang berlaku adalah motivasi kerja seseorang. Motivasi kerja menurut Hamzah (2011: 71) merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Sedangkan menurut Bedjo (2009: 105) motivasi kerja merupakan upaya untuk bertindak atau melaksanakan pekerjaan dalam rangka memenuhi keinginan demi tercapainya suatu tujuan. Jadi, dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dan dapat menentukan kinerja seseorang.

Motivasi kerja merupakan keinginan yang dapat menyebabkan guru semangat dalam bekerja. Guru yang mempunyai semangat selalu bekerja dengan penuh kesadaran tanpa diperintah. Begitu juga dalam kegiatan pembelajaran. Motivasi kerja seorang guru berkaitan dengan profesionalisme guru. Profesionalisme menurut Kunandar (2011: 46): profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk

melaksanakan tugasnya. Kompetensi yang dimaksud menurut Kunandar (2011:53) adalah pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang harus dikuasai seseorang.

Sebuah kenyataan yang harus dihadapi bahwa pengembangan pendidikan dengan segala inovasinya menuntut profesionalisme yang tinggi dari para pelaksananya. Guru sebagai salah satu komponen dalam pelaksanaan pendidikan merupakan komponen yang perlu dikembangkan dan ditingkatkan. Karena hal ini berkaitan dengan keberhasilan konsep maupun program pendidikan itu sendiri. Upaya peningkatan kualitas pendidikan tentu tidak semudah membalikkan telapak tangan, tetapi membutuhkan kerjasama dari semua komponen. Segala upaya harus senantiasa dilakukan untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, khususnya guru yang merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu pendidikan. Namun, sampai pada saat ini masalah yang dihadapi bangsa ini adalah rendahnya mutu pendidikan yang bermuara pada rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM).

Kualitas pendidikan Indonesia dianggap masih rendah, hal ini bisa dilihat dari beberapa survei. *Pertama*, laporan *World Competitiveness Yearbook* tahun 2015, daya saing SDM Indonesia berada pada peringkat 42 dari 61 negara yang disurvei. *Kedua*, berdasarkan *Human Development Report 2015*, HDI Indonesia berada pada peringkat 110 dari 188 negara yang disurvei. *Ketiga*, Survei daerah yang dilakukan dinas pendidikan kota Semarang tahun 2015 juga menunjukkan masih adanya guru yang tidak layak

mengajar khususnya pada jenjang SD di Kota Semarang sejumlah 1490 atau 17,64% dari jumlah guru di Kota Semarang.

Tabel 1.1. Guru menurut Kelayakan Mengajar Tahun 2014/2015 kota Semarang

No	Variabel	SD	SMP	SM	Dikdasmen
1.	Layak	6958	5148	6385	18491
2.	Tidak Layak	1490	455	283	2228
	Jumlah	8448	5603	6668	20719
1.	% layak	82,35%	91,88%	95,76%	89,25%
2.	% Tidak layak	17,64%	8,12%	4,24%	10,75%

Sumber: kompilasi data dinas Pendidikan Kota Semarang 2015.

Berdasarkan wawancara dan catatan lapangan, didapatkan data jumlah guru menurut ijazah tertinggi dan status kepegawaian SD dalam tabel berikut.

Tabel 1.2 jumlah guru Kecamatan Gunungpati menurut ijazah tertinggi dan status kepegawaian 2011/2012

Ijazah tertinggi	Jumlah			Status Kepegawaian		jumlah
	L	P	L+P	subjumlah		
SLTP	-	-	-	PNS	Gol II	272
SLTA	12	20	32		Gol III	
D1	-	-	-		Gol IV	
D2	32	29	61	Non PNS		97
D3	6	3	9			369
D4/S1	97	161	258			
S2	5	4	9			
Jumlah	152	217	369			

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Semarang 2012

Data tabel 1.1 dan 1.2 menerangkan guru yang tidak layak mengajar khususnya pada jenjang SD di Kota Semarang sejumlah 1490 atau 17,64% dari jumlah guru di Kota Semarang dan sekitar 69,9% dari jumlah guru SD di Kecamatan Gunungpati adalah lulusan D4 atau S1 dan 73,7% guru adalah PNS. Data tersebut menunjukkan secara garis besar guru di kecamatan Gunungpati memiliki kualifikasi yang cukup, tetapi setidaknya ada beberapa guru di Kecamatan Gunungpati yang termasuk dalam guru yang tidak layak mengajar khususnya pada jenjang SD di Kota Semarang. Hal ini berarti

dengan kualifikasi yang cukup belum tentu guru memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai. Data tersebut juga membuktikan bahwa kompetensi yang dimiliki guru tidak dapat diukur hanya berdasarkan kualifikasinya saja.

Pada penerapannya hasil identifikasi masalah, guru mengaku kurang mengembangkan diri dalam pembelajaran, merasa monoton dalam bekerja dan kurang ada variasi karena tugas-tugas yang dilakukan sama setiap tahunnya. Khususnya dalam pembelajaran guru mengaku telah menerapkan sistem pembelajaran sedemikian rupa sesuai program kurikulum yang berlaku, tetapi guru merasa enggan untuk memberikan pembaharuan dalam pengelolaan program belajar mengajar, rata-rata guru kelas menerapkan pengelolaan yang sama pada setiap tahun ajaran baru, guru tidak melakukan persiapan sebelum pembelajaran berlangsung, hal ini dikarenakan materi sudah sangat dikuasai. Sebenarnya guru menyadari bahwa persiapan sebelum mengajar memiliki peran penting dalam pembelajaran, namun belum sepenuhnya dilakukan. Persiapan sebelum pembelajaran dilakukan hanya untuk memenuhi tugas administrasi ketika disuruh kepala sekolah.

Terkait dengan data yang peneliti peroleh dengan kualifikasi guru di Kecamatan Gunungpati yang cukup baik tersebut seharusnya guru bisa memberikan kontribusi yang lebih maksimal dalam program belajar mengajar terkait dengan kompetensi profesional. Salah satu komponen penentu dalam kemajuan pendidikan kompetensi profesional guru penting untuk ditingkatkan dan dikembangkan agar dapat menghasilkan keluaran yang

sesuai. Sebagai tenaga profesional guru hendaknya memiliki motivasi tinggi dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian-penelitian tersebut antara lain. Penelitian oleh Mona Silvia tahun 2013 tentang “Motivasi Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas di SMP Negeri 1 Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota”. Hasil penelitian menunjukkan dari subvariabel ketekunan, semangat kerja, disiplin dan tanggungjawab, keempatnya memiliki hubungan positif secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja guru. Penelitian oleh Rosita tahun 2012 tentang “Hubungan Kepuasan, Motivasi, dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMP N 1 Rantau Selatan – Labuhan Batu. Hasil penelitian menunjukkan ketiga variabel berhubungan positif secara parsial, selanjutnya secara bersama-sama (simultan) ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 55,79%.

Latar belakang yang telah dikemukakan mendorong peneliti mengkaji permasalahan yang telah ditemukan yaitu tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang.

1.2. IDENTIFIKASI MASALAH

Peneliti menemukan identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Siswa sulit berkonsentrasi ketika pembelajaran berlangsung.
- b. Guru telah mengelola kelas dengan sedemikian rupa agar siswa dapat belajar dengan nyaman dan dapat menerima pelajaran dengan mudah.
- c. Guru terkadang kurang variatif dalam proses pembelajaran.
- d. Gaya bahasa dan perilaku siswa sangat di pengaruhi oleh lingkungan di rumah dan teman di sekolah.
- e. Hubungan interaksi guru di sekolah baik dengan siswa maupun sesama guru.
- f. Motivasi kerja guru berdampak pada proses pembelajaran yang berlangsung di dalam kelas.
- g. Kurangnya pengembangan diri guru di dalam kelas.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut peneliti membatasi permasalahan yaitu motivasi kerja guru berdampak pada proses pembelajaran dengan kurangnya pengembangan diri guru di dalam kelas dalam hal ini peneliti mengidentifikasi pada kompetensi profesional guru.

1.3. RUMUSAN MASALAH

- 1.3.1. Bagaimana tingkat motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang?
- 1.3.2. Bagaimana kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang?

- 1.3.3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang?
- 1.3.4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang?

1.4. TUJUAN PENELITIAN

- 1) Mendeskripsikan tingkat motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang.
- 2) Mendeskripsikan tingkat kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang.
- 3) Mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang.
- 4) Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang.

1.5. MANFAAT PENELITIAN

1.5.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teori yang diperoleh dari penelitian ini yaitu dapat memperkaya ilmu pengetahuan, dapat digunakan sebagai pedoman untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan

dengan motivasi kerja dan kompetensi profesional guru, dapat dijadikan referensi bahan kajian motivasi kerja dan kompetensi profesional, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru.

1.5.2. Manfaat Praktis

1.5.2.1. Bagi Peneliti

Manfaat praktis penelitian ini bagi peneliti yaitu peneliti dapat mengaplikasikan ilmu yang selama ini telah peneliti dapatkan pada kenyataan yaitu mengenai pengaruh motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru, dan dapat menambah pengetahuan peneliti, sehingga nantinya peneliti dapat lebih mengembangkan penelitian mengenai motivasi kerja guru dan kompetensi profesional.

1.5.2.2. Bagi Guru

Manfaat praktis bagi guru yaitu guru dapat memperoleh masukan dan mengetahui tingkat motivasinya ketika mengajar dan guru lebih mengembangkan diri sehingga dapat mengembangkan kualitas profesional guru menjadi lebih baik.

1.5.2.3. Bagi Sekolah

Manfaat praktis bagi sekolah yaitu sebagai lembaga pendidikan formal akan memiliki sumber daya guru yang profesional dan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat memajukan mutu sekolah

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 KAJIAN TEORI

A. Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat (Hamzah, 2016: 3). Pandangan beberapa ahli tentang motivasi yaitu.

- a. Menurut Amirullah (2002: 146) motivasi berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.
- b. Menurut Husaini (2013: 276) motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan ata sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.
- c. Dimiyati (2009: 80) menyatakan motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia.
- d. Hamzah (2016: 5) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan.

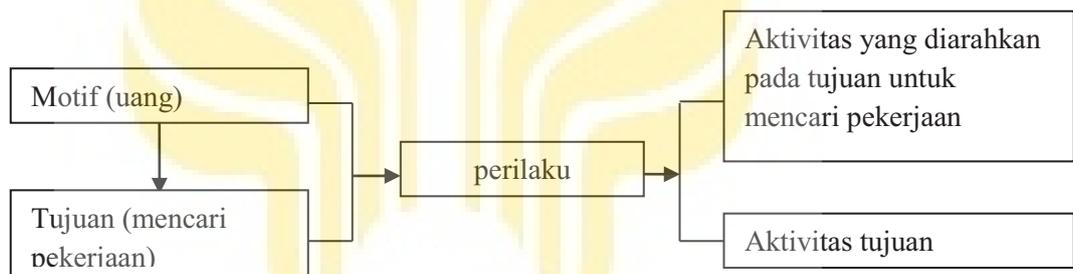
- e. David McClelland yang dikutip oleh Hamzah B. Uno berpendapat bahwa motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari dengan ditandai suatu perubahan pada situasi afektif (Hamzah, 2016: 9).
- f. Sardiman (2010: 75) motivasi merupakan daya penggerak yang menjadikan aktif atau dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu.

Motivasi adalah sesuatu yang tidak dapat dilihat secara langsung tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya. Menurut Hamzah (2016: 65) terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu: (1) upaya, (2) tujuan organisasi, dan (3) kebutuhan. Unsur upaya berarti ukuran intensitas, apabila seseorang termotivasi dalam menjalankan tugasnya maka ia akan berupaya maksimal agar menghasilkan kinerja yang maksimal pula. Unsur tujuan organisasi, unsur ini merupakan arah dari upaya yang dilakukan oleh seseorang yaitu pencapaian tujuan. Unsur terakhir yaitu kebutuhan, merupakan unsur yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dan mencapainya. Dorongan inilah yang menunjukkan perilaku seseorang untuk berupaya mencapai tujuan demi memenuhi kebutuhan.

Perilaku yang paling penting bagi manusia yaitu belajar dan bekerja, kedua perilaku ini membutuhkan upaya seseorang untuk mencapai tujuan tersebut dan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Hal inilah yang disebut dengan motivasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan

atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan. Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu. Apalagi motivasi yang dimiliki oleh orang dewasa yang sudah bekerja. Dalam pekerjaan motivasi berkaitan dengan dua hal yang mempengaruhi orang bekerja yaitu kemauan dan kemampuan.

Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kinerja manusia yang tampak dipengaruhi oleh fungsi motivasi dan kemampuannya. Hubungan antara motif, perilaku, dan kegiatan digambarkan gambar 2.1 sebagai berikut.



Gambar 2.1 Hubungan antara Motivasi, Perilaku, dan Kegiatan (Husaini, 2013:277)

Kebutuhan yang tidak terpenuhi merupakan dasar seseorang melakukan aktivitas pekerjaan. Dengan tidak terpenuhinya suatu pekerjaan seseorang tentu merasakan adanya kesenjangan dalam hidupnya. Hal ini menyebabkan seseorang mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Berkaitan dengan cara untuk memenuhi kebutuhan, seseorang melakukannya dengan bekerja. Bekerja dengan harapan (motif) untuk mendapatkan uang. Hal yang mendorong seseorang bekerja yang disebut dengan motivasi. Motivasi kerja menurut para ahli yaitu sebagai berikut.

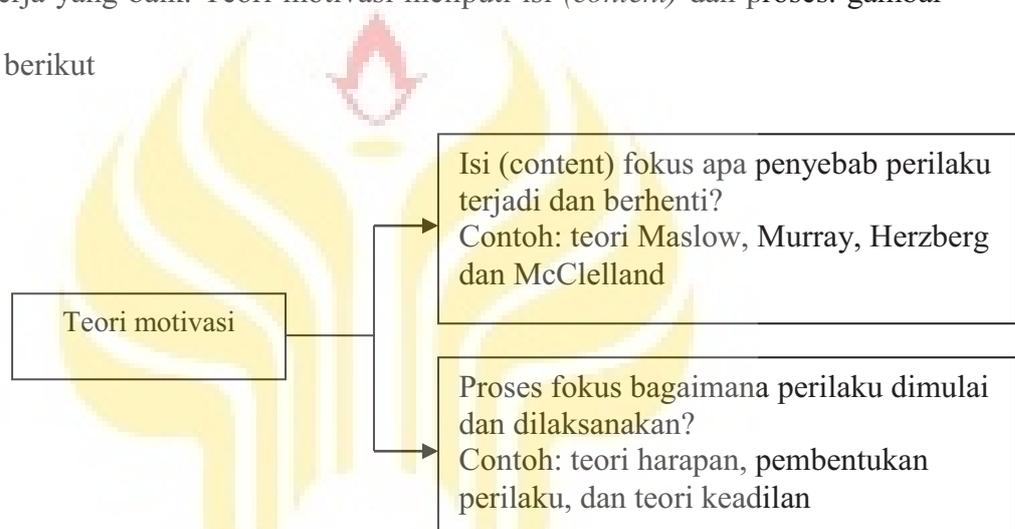
- a. Hamzah (2016:71) secara konseptual mendefinisikan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.
- b. Sujanto (2009: 105) menyatakan, motivasi kerja merupakan upaya untuk bertindak atau melaksanakan pekerjaan dalam rangka memenuhi keinginan demi tercapainya suatu tujuan.
- c. Husaini (2013:276) motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.
- d. Cepi (2015:92) menjelaskan motivasi kerja merupakan sebuah metode bagaimana pegawai dalam organisasi dapat ditangani secara tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
- e. Kaitannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah, 2002:146).

Jadi, dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dan dapat menentukan kinerja seseorang.

2. Teori Motivasi

Setiap pekerjaan tentu memberikan suatu peraturan yang mengikat bagi para pelaku kerjanya, dengan harapan kedua pihak (organisasi kerja

dan pelaku kerja) saling mendapatkan keuntungan. Misalnya orang mengharapkan mendapatkan jaminan kerja, kesejahteraan dan perlakuan adil. Sebaliknya, organisasi mengharapkan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan jaminan yang telah diberikan. Berdasarkan ilustrasi tersebut teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Teori motivasi meliputi isi (*content*) dan proses. gambar 2.2 berikut



Gambar 2.2 Teori Motivasi (Newstrom dalam Husaini, 2013:277)

Secara jelas berikut adalah teori motivasi menurut para ahli.

a. *Hierarki kebutuhan Maslow*

Hierarki kebutuhandidasarkan pada anggapan bahwa pada waktu orang telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ke tingkat yang lebih tinggi. Maslow dalam (Hamzah, 2016: 41) mengemukakan lima tingkat kebutuhan.



Gambar 2.3 tingkat kebutuhan Maslow (Hamzah, 2016: 41)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, seperti makan, rumah, dll. Kebutuhan akan rasa aman, ketika kebutuhan fisiologis seseorang telah dipenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan termasuk rasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan serta jaminan. Kebutuhan akan cinta kasih, dalam hal pekerjaan orang mungkin melakukan pekerjaan tertentu karena kebutuhan mendapatkan uang dan dengan dasar hubungan kemitraan sosial. Kebutuhan akan penghargaan, dalam kaitannya dengan pekerjaan hal itu berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui sebagai bermanfaat. Kebutuhan aktualisasi diri, ketika semua kebutuhan lain telah terpenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya.

b. Teori motivasi Kesehatan Herzberg

Menurut Herzberg dalam (Thoha, 2008: 230) bahwa,

kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan (*job content*), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek di sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan. Kepuasan-kepuasan bekerja diberi nama motivator, adapun ketidakpuasan disebut faktor *hygiene*.

Faktor *hygiene* merupakan pencegah ketidakpuasan tetapi bukan penyebab kepuasan. Sebaliknya, motivator adalah hal-hal yang mendorong semangat untuk mencapai kinerja lebih tinggi. Menurut Rifa'i (2012: 44) segi menarik mengenai teori Herzberg adalah gaji tidak dianggap sebagai motivator. Sondang (2009: 164) beranggapan apabila para manajer ingin memberi motivasi pada bawahannya, yang perlu ditekankan adalah faktor yang menimbulkan rasa puas. Faktor-faktor yang dianggap sebagai motivator yaitu keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, tanggung jawab, pengakuan, peluang mengembangkan diri. Menurut Husaini (2013: 286) teori dua faktor Herzberg dapat digambarkan dalam tabel 2.1

Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg

Faktor motivasi (intrinsik)	Faktor motivasi (ekstrinsik)
Prestasi (achievement)	Supervisi
Penghargaan (recognition)	Kondisi kerja
Pekerjaan itu sendiri	Hubungan interpersonal
Tanggung jawab	Bayaran dan keamanan
Pertumbuhan dan perkembangan	Kebijakan perusahaan

(Husaini, 2013:287)

Implikasi teori ini ialah bahwa seorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorikan (Sondang, 2009: 165). Jadi, dapat disimpulkan faktor-faktor motivator termasuk faktor intrinsik. Sedangkan, faktor *hygiene* adalah faktor ekstrinsik. Teori Herzberg ini dapat mematahkan pandangan uang adalah motivasi utama seseorang

bekerja. Menurut motivasi ini tidak dibenarkan bahwa persoalan-persoalan tentang motivasi kerja dapat diatasi dengan menambah upah atau memperbaiki organisasi kerja.

c. Teori Keberadaan, Keterkaitan, dan Pertumbuhan, (Existence, Relatedness, and Growth ERG) Aldefer

Menurut teori ERG semua kebutuhan itu timbul pada waktu yang sama. Kalau tingkat kebutuhan tertentu tidak dapat dipuaskan, seseorang kelihatannya kembali ke tingkat lain. Aldefer merumuskan ada tiga kelompok kebutuhan yaitu kebutuhan keberadaan, keterkaitan, dan pertumbuhan. Kebutuhan keberadaan mengenai kebutuhan manusia yang dipertahankan ada hubungannya dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman dalam hierarki Maslow. Kebutuhan keterkaitan hubungannya dengan kemitraan, sedangkan kebutuhan pertumbuhan berhubungan dengan perkembangan potensi seseorang (Hamzah, 2016: 43). Aldefer sebagai tokoh pada teori ini (dalam Husaini, 2013: 286) menyatakan pada hakikatnya manusia ingin dihargai dan diakui keberadaannya (eksistensi), ingin diundang, dan dilibatkan.

Contoh dari teori ini misalnya pekerjaan tertentu memberikan jaminan keamanan kerja tetapi tidak dapat membuat peluang pegawainya untuk mengembangkan diri maka manajer dapat memperhatikan dari segi kebutuhan lainnya misalkan dengan menambah hubungan kemitraan sosial dalam pekerjaan tersebut. Jadi dapat disimpulkan teori ERG memberikan pandangan bahwa semua kebutuhan timbul pada saat yang

sama, tetapi apabila salah satu tidak dapat dipuaskan maka dapat digantikan dengan memuaskan kebutuhan pada segi lain.

d. Teori Motivasi McClelland

McClelland (dalam Hamzah, 2016: 47) menekankan pentingnya kebutuhan berprestasi, karena orang yang berhasil dalam bisnis dan industri adalah orang yang berhasil menyelesaikan segala sesuatu. Ia menandai tiga motivasi utama, yaitu: (1) penggabungan, (2) kekuatan, dan (3) prestasi. Menurutnya seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain (Thoha, 2008: 236). Menurut Husaini (2013: 292) motivasi berprestasi ialah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.

Ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi, menurut Fred Luthans (dalam Thoha, 2008: 236).

- 1) *Suka mengambil resiko yang moderat.* Pada umumnya orang yang berprestasi tinggi resikonya juga besar. Tetapi menurut penelitian McClelland menunjukkan orang yang mau berprestasi dengan suatu resiko yang moderat, tidak terlalu besar resikonya dan pula tidak terlampau rendah.
- 2) *Memerlukan umpan balik segera.* Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi pada umumnya lebih menyenangkan akan semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi

yang merupakan umpan balik yang bisa memperbaiki prestasinya dikemudian hari sangat dibutuhkan oleh orang tersebut.

- 3) *Memperhitungkan keberhasilan.* Seseorang yang berprestasi tinggi, pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak peduli penghargaan-penghargaan materi. Ia lebih puas pada nilai.
- 4) *Menyatu dengan tugas.* Sekali orang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai, maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil secara gemilang.

Penelitian oleh McClelland menunjukkan bahwa motivasi berprestasi sangat bermanfaat dalam mempelajari motivasi, karena dengan adanya motivasi berprestasi seseorang dapat dengan giat mencapai prestasi kelompok atau organisasinya dengan latihan. Menurut Husaini (2013: 293) orang yang motif berprestasinya tinggi bercirikan.

- 1) Bertanggung jawab atas segala perbuatannya, mengaitkan diri pada karier atau hidup masa depan, tidak menyalahkan orang lain dalam kegagalannya
- 2) Berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatannya, selalu bersedia mendengarkan pendapat orang lain sebagai masukan dalam memperbaiki dirinya
- 3) Berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan (menantang dan terwujud) melebihi orang lain, lebih unggul, ingin menciptakan yang terbaik.

- 4) Berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif (sesuatu yang baru, sesuatu yang tiada duanya), banyak gagasan dan mampu mewujudkan gagasannya dengan baik.
- 5) Merasa dikejar-kejar waktu, pandai mengatur waktunya, yang dapat dikerjakan sekarang jangan ditunda hari esok.
- 6) Bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.

e. *Teori X dan Teori Y McGregor*

McGregor (dalam Thoha, 2008: 241) menyatakan

Organisasi tradisional dengan ciri-cirinya yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, hubungan piramida antara atasan dan bawahan, dan pengendalian kerja eksternal, adalah pada hakikatnya berdasarkan atas asumsi-asumsi mengenai sifat-sifat manusia dan motivasinya.

Teori X menyatakan bahwa sebagian besar orang bekerja senang dengan cara diperintah, kurang bertanggung jawab tetapi mengutamakan keamanan baginya. Orang-orang yang berada pada teori X hendaknya dimotivasi dengan gaji, uang dan sanksi hukum. Jika dihubungkan dengan teori kebutuhan Maslow sepertinya tidak akan berhasil mencapai tujuan. Menurut Thoha (2008: 242) menyatakan manajemen berdasarkan perintah dan kontrol ketat, tidak akan banyak berhasil. Sebab dengan teori X hanya akan memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan saja, sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri menjadi dikesampingkan.

Guna melengkapi kelemahan dari teori X dikemukakan pula teori Y menurut Hamzah (2016: 45) bekerja harus seimbang dengan istirahat

dan bermain. Sedangkan menurut Thoha (2008: 242) asumsi teori Y menyatakan bahwa orang-orang pada hakikatnya tidak malas dan dapat dipercaya, tidak seperti yang diduga oleh teori X. Thoha menjelaskan secara keseluruhan asumsi teori Y sebagai berikut.

- 1) Pekerjaan pada hakikatnya seperti bermain dapat memberikan kepuasan kepada orang.
- 2) Manusia dapat mengawasi diri sendiri, dan hal itu tidak bisa dihindari dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- 3) Kemampuan untuk berkeaktivitas didalam memecahkan persoalan organisasi secara luas didistribusikan kepada seluruh karyawan.
- 4) Motivasi tidak saja berlaku pada kebutuhan-kebutuhan teori Maslow.
- 5) Orang-orang dapat mengendalikan diri dan kreatif dalam bekerja jika dimotivasi secara tepat.

Memahami asumsi dari teori Y bahwa sebenarnya manusia akan lebih mengembangkan potensi dirinya apabila ia terlepas dari ikatan kontrol manajemen dan diberikan motivasi yang tepat. Menurut Sondang (2004: 162) bila dikaitkan dengan teori Maslow orang dalam teori X akan lebih mementingkan memuaskan kebutuhan “tingkat rendah” seperti kebutuhan pokok dan kurang memberikan perhatian pada kebutuhan atas seperti aktualisasi diri. Sedangkan orang dalam teori Y mengutamakan pemuasan kebutuhan yang sifatnya psikologis dan nonmateriil.

Dapat disimpulkan bahwa apabila diterapkan dalam pekerjaan dengan teori X seorang pemimpin biasanya akan menggunakan

pendekatan secara langsung, memberikan kontrol dan pengawasan yang ketat kepada bawahannya. Sedangkan penerapan teori Y, pemimpin cenderung membantu, memudahkan, dan mendukung kreativitas tugas-tugasnya.

f. Teori Penetapan Tujuan

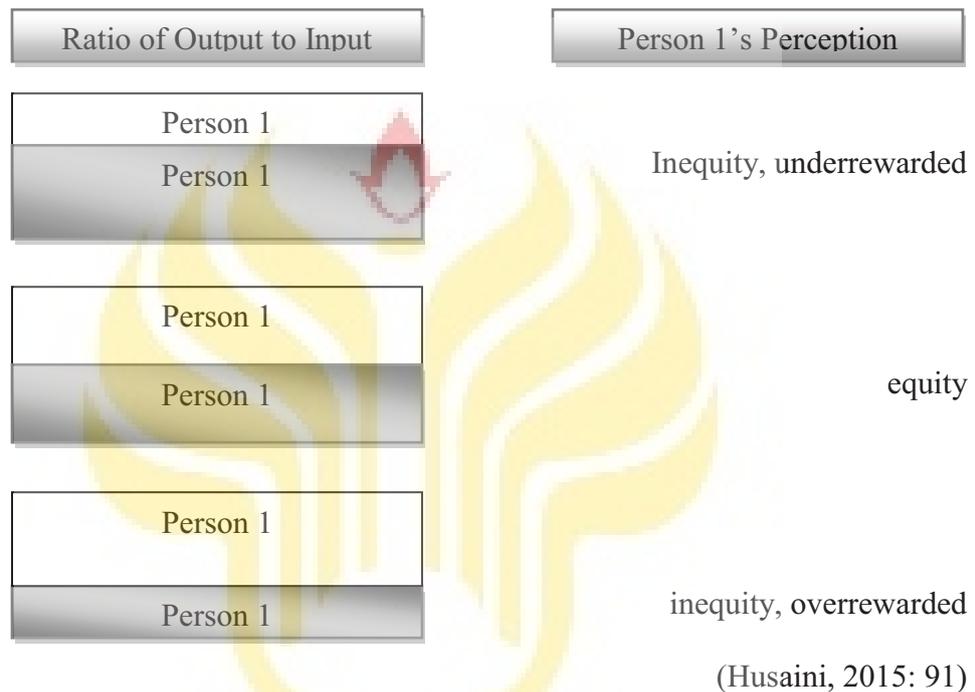
Teori ini dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1960. Menurutnya dalam (Cepi,2015:90) maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Sondang (2004: 174) menjelaskan teori ini menekankan bahwa semakin tinggi penerimaan seseorang atas kepantasan dan kelayakan tujuan tertentu untuk dicapai, semakin tinggi pula motivasinya untuk mencapai tujuan tersebut.

Inti dari teori ini bahwa semakin jelas tujuan yang akan dicapai seseorang dalam tugasnya akan menumbuhkan motivasi yang semakin tinggi. Berdasarkan teori ini suatu tujuan akan memberitahu karyawan apa yang perlu dikerjakan dan apa yang tidak perlu dikerjakan, serta betapa banyak upaya akan dicurahkan untuk mencapai tujuan tersebut (Cepi, 2015: 90).

g. Teori Keadilan

Teori ini menurut Hamzah (2016:49) menonjolkan kenyataan bahwa motivasi seseorang mungkin dipengaruhi oleh perasaan seberapa baikkah mereka diperlakukan di dalam organisasi apabila dibandingkan orang lain. Sedangkan menurut Cepi (2015:91) teori ini mengemukakan

bahwa individu akan membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan/keluaran orang lain dan kemudian merespon untuk menghapuskan setiap ketidakadilan. Teori ini digambarkan sebagai berikut.



Teori ini menjelaskan bahwa orang akan membandingkan masukan dan keluaran yang didapat ketika bekerja. Ketika masukan atau kontribusi lebih besar sedangkan keluaran lebih kecil maka seseorang merasa tidak adil dan tidak dihargai, begitu juga sebaliknya. Kemudian apabila keluaran dan masukan sepadan maka orang berpendapat bahwa itulah keadilan dalam bekerja.

h. Teori Harapan

Menurut Malaya (2007: 117) harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Teori ini

dikembangkan oleh Lewin dan diterapkan oleh Vroom. Husaini (2013: 288) menjelaskan bahwa teori ini mempunyai asumsi sebagai berikut: 1) manusia biasanya meletakkan nilai kepada sesuatu yang diharapkan dari karyanya; 2) suatu usaha untuk menjelaskan motivasi yang terdapat pada seseorang selain harus mempertimbangkan hasil yang dicapai, ia juga mempertimbangkan keyakinan orang tersebut bahwa yang dikerjakan memberikan sumbangan terhadap tercapainya tujuan yang diharapkan.

Inti teori ini menurut Sondang (2009: 179) terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan. Setelah mengemukakan teori-teori berdasarkan para ahli tentang motivasi, maka didapatkan inti dari pandangan tersebut yaitu.

- 1) Para ahli teori menyatakan banyak faktor yang berbeda-beda dari motivasi. Mereka menekankan pada masing-masing sisi yang berbeda dari motivasi. Hal ini berarti bahwa tidak ada rumusan baku tentang motivasi.
- 2) Motivasi erat hubungannya dengan tercapainya suatu tujuan.
- 3) Lingkungan baik psikologis maupun sosial besar kontribusinya terhadap suatu motivasi yang timbul dari seseorang.
- 4) Meningkatkan motivasi seseorang harus memperhatikan imbalan yang sesuai dengan apa yang dilaksanakan.

- 5) Seorang pemimpin dalam melakukan manajerial setidaknya mengetahui kebutuhan, minat dan tujuan yang ingin dicapai karyawannya sehingga dapat memberikan kesempatan pengembangan diri karyawan sesuai kebutuhan yang tepat.

3. Fungsi Motivasi

Motivasi sangat diperlukan dalam belajar maupun bekerja agar dapat menghasilkan hasil yang maksimal. Menurut Sardiman (2007: 85) motivasi mempunyai fungsi sebagai berikut.

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Sedangkan menurut Purwanto dalam (Hamzah,2016:64) fungsi motivasi adalah.

- a. Sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita.

- c. Mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas tujuan, maka makin jelas pula bentangan jalan yang harus ditempuh.
- d. Menyeleksi perbuatan diri, artinya menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Kehendak atau keinginan untuk berhasil dalam melakukan tugas atau pekerjaan tentunya datang dari dalam maupun luar diri seseorang. Manajer dalam memotivasi harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya (Malaya, 2007: 93).

- a. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang.
- b. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan yang kedua dan ini salah satu penyebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The desire of power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga dorongan orang untuk bekerja.

5. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut M.Surya (2013: 59) prinsip motivasi terdiri dari:

a. Prinsip Kompetisi

Yang dimaksud yaitu persaingan secara sehat baik inter maupun antar pribadi. Dengan persaingan secara sehat dapat ditimbulkan motivasi untuk bertindak secara lebih baik. Misalnya penghargaan guru teladan, karya tulis, dll.

b. Prinsip pemacu

Merupakan dorongan untuk melakukan berbagai tindakan akan terjadi apabila ada pemacu tertentu. Pemacu ini dapat berupa informasi, nasehat, amanat, peringatan, dll.

c. Prinsip ganjaran dan hukuman

Ganjaran yang diterima oleh seseorang dapat menjadikan pendorong bagi individu untuk melakukan tindakan yang menimbulkan ganjaran. Setiap pekerjaan yang baik apabila diberikan ganjaran yang memadai, cenderung akan meningkatkan motivasi. Demikian pula hukuman yang diberikan dapat menimbulkan motivasi untuk tidak lagi melakukan tindakan yang menyebabkan hukuman itu.

d. Kejelasan dan kedekatan tujuan

Makin jelas dan makin dekat suatu tujuan maka akan makin mendorong seseorang untuk melakukan tindakan. Dengan adanya prinsip ini maka seseorang seharusnya memahami tujuan sesuatu secara jelas.

e. Pemahaman hasil

Hasil yang dicapai seseorang akan merupakan balikan terhadap upaya yang telah dilakukannya, dan itu semua dapat memberikan motif untuk melakukan tindakan selanjutnya.

f. Pengembangan minat

Minat dapat diartikan sebagai rasa senang tidak senang dalam menghadapi suatu objek. Prinsip dasarnya adalah bahwa motivasi seseorang cenderung akan meningkat apabila yang bersangkutan memiliki minat yang besar dalam melakukannya.

g. Lingkungan yang kondusif

Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial, maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk berperilaku dengan baik dan produktif.

6. Jenis-jenis Motivasi

Dilihat dari berbagai sudut pandang motivasi menurut Sardiman (2011: 86) membagi jenis motivasi menjadi beberapa yaitu.

a. *Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya*

- 1) Motif-motif bawaan, diartikan sebagai motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari.
- 2) Motif-motif yang dipelajari, yang dimaksud yaitu motif yang timbul karena dipelajari.

b. Jenis motivasi menurut Frandsen

Frandsen dalam (Sardiman, 2011: 87) mengemukakan dengan kemampuan berhubungan, kerja sama di dalam masyarakat akan tercapai kepuasan diri dan termotivasi. Menurutnya jenis-jenis motivasi yaitu.

1) Cognitive motives

Motif ini menyangkut kepuasan individual yang berada dalam diri manusia dan biasanya berwujud proses dan produk mental.

2) Self-expression

Penampilan diri adalah sebagian dari perilaku manusia. yang penting kebutuhan individu itu tidak sekedar tahu mengapa dan bagaimana sesuatu itu terjadi, tetapi juga mampu membuat suatu kejadian.

3) Self-enhancement

Melalui aktualisasi diri dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan kemajuan diri seseorang.

c. Jenis motivasi menurut pembagian dari Woodworth dan Marquis

- 1) Motif atau kebutuhan organis, meliputi: kebutuhan untuk minum, makan, bernapas, seksual, berbuat dan kebutuhan untuk beristirahat.
- 2) Motif-motif darurat, meliputi: dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, untuk berusaha, untuk memburu.
- 3) Motif-motif objektif. Dalam hal ini menyangkut kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, melakukan manipulasi, untuk menaruh minat.

d. Motivasi jasmaniah dan rohaniah

Motivasi jasmaniah meliputi refleks, insting otomatis, nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniah adalah kemauan.

e. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik

Motivasi berdasarkan sifatnya dibagi menjadi dua, yaitu motivasi dari dalam diri seseorang atau disebut dengan motivasi intrinsik dan motivasi dari luar atau lingkungan yang disebut dengan motivasi ekstrinsik (Dimiyati, 2009: 90). Motivasi intrinsik adalah konsep yang memang sudah ada pada diri seseorang tersebut tanpa dibentuk dengan sengaja, motivasi yang benar-benar mendorong seseorang untuk berperilaku sesuai keinginan. Konsep motivasi intrinsik menurut Hamzah (2016: 7) mengidentifikasi tingkah laku seseorang yang merasa senang terhadap sesuatu, apabila ia menyenangi kegiatan itu maka termotivasi untuk melakukan kegiatan tersebut. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang muncul dari luar perbuatan atau perilaku yang dilakukan seseorang. Dalam hal ini motivasi ekstrinsik dapat berubah menjadi motivasi intrinsik apabila ada kesadaran dalam diri seseorang mengenai suatu hal yang ia yakini bahwa hal tersebut benar adanya dan menggerakkan perilakunya berubah tanpa dipengaruhi lagi.

7. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas guru. Semakin tinggi motivasi kerja guru semakin meningkat pula kualitas guru

tersebut. Dengan meningkatnya kualitas guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Ini berarti motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kualitas pendidikan juga. Berikut dikemukakan oleh Hamzah (2016: 118) beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja guru sekolah dasar.

- a. Kepala sekolah senantiasa mendorong guru untuk selalu berprestasi sesuai bidangnya serta berusaha membantu menciptakan suasana yang dapat mendukung peningkatan prestasi guru tersebut.
- b. Kepala sekolah harus peka terhadap aneka kebutuhan, kemampuan yang dimiliki gurunya, serta memikirkan memberi imbalan yang diberikan kepada guru.
- c. Kepala sekolah selaku pimpinan yang mengordinasikan tugas-tugas di sekolah perlu mengadakan pemantauan kebutuhan, kemampuan dari tanggung jawab masing-masing serta berusaha memberi kesempatan kepada mereka untuk memecahkan sendiri masalah yang mereka hadapi.
- d. Menghargai setiap kegiatan edukatif yang dilakukan guru dan berusaha memberikan kesempatan kepada mereka untuk bersaing secara kompetitif.
- e. Memotivasi diri dengan meningkatkan minat untuk belajar, meningkatkan.

- f. Memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja yang baik untuk menumbuhkan kompetisi antar guru melalui berbagai kegiatan lomba dalam skala kecil maupun skala luas.

8. Indikator Motivasi Kerja Guru

Menurut Hamzah (2016:73) dimensi motivasi kerja guru ada dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Indikator motivasi kerja guru dijabarkan pada tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 2.2 indikator motivasi kerja guru

Dimensi/ indikator	Sub indikator
Motivasi internal	Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
	Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
	Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
	Memiliki perasaan senang dalam bekerja
	Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
Motivasi eksternal	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

(Hamzah, 2016: 73)

Definisi operasional dari tabel 2.2 dapat dipaparkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu.

Yang dapat terlihat dari motivasi kerja internal dan eksternal. Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja terdiri dari dua indikator yaitu motivasi kerja internal dan eksternal. Motivasi kerja internal adalah motivasi yang tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Dilihat dari segi tujuan, motivasi kerja internal yaitu ingin mencapai tujuan yang terkandung dalam perbuatan itu sendiri (Sardiman, 2011:

90). Sedangkan motivasi kerja eksternal adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukan tidak secara langsung berhubungan dengan esensi apa yang dilakukan.

B. Kompetensi Profesional Guru

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan kewenangan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan (memutuskan sesuatu). Menurut Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedangkan menurut para ahli kompetensi yaitu sebagai berikut.

- a. Kunandar (2011: 52) menyatakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.
- b. Mulyasa (2015: 96) berpendapat bahwa kompetensi merupakan indikator yang menunjuk kepada perbuatan yang bisa diamati, dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap, serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh.
- c. Kompetensi terkait dengan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja baru, dimana seseorang dapat menjalankan tugasnya dengan baik berdasarkan kemampuan yang dimilikinya (Jejen, 2011:27)

- d. Nana Syaodih dalam (Djam'an, 2008: 2.2) berpendapat bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah kepada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkan.
- e. Rusman (2010: 70), kompetensi merupakan perilaku rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan.

Kompetensi menunjukkan kemampuan yang diperoleh seseorang melalui pembelajaran maupun latihan. Jadi kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang diinterpretasikan pada perilaku dan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Menurut Uzer (2006: 14) kompetensi merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara layak. Fokus pada kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi guru, Kunandar (2011: 55) juga menegaskan pengertian kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.

Pembentukan kompetensi tergantung pada kondisi-kondisi dan pihak-pihak yang terlibat dalam hal tersebut. Kompetensi merupakan indikator yang dapat diamati dan dinilai. Standar kompetensi guru telah diatur dalam peraturan Mendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi

Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan pada lampiran bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Empat kompetensi utama tersebut dijadikan tolak ukur kinerja yang telah dicapai guru. Untuk menjadi guru yang memiliki kompetensi maka guru harus mampu mengembangkan empat kompetensi tersebut. Kompetensi pedagogik, menurut (Kunandar, 2011: 55) merupakan berbagai perangkat pengetahuan yang harus ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai guru.

Kompetensi profesional menurut Hamzah (2014: 18) yaitu seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik. Kunandar (2011: 56) merupakan kemampuan dalam penguasaan akademik (mata pelajaran/bidang studi) yang diajarkan dan terpadu dengan kemampuan mengajarnya sekaligus sehingga guru itu memiliki wibawa akademis. Sementara itu kompetensi sosial adalah kemampuan yang berhubungan dengan bentuk partisipasi sosial seorang guru dalam kehidupan sehari-hari dimasyarakat tempat ia bekerja baik secara formal maupun informal. Selanjutnya kompetensi kepribadian menurut Piet A. Sahertian (dalam Kunandar, 2011: 56) adalah sikap guru berjiwa pancasila yang mengutamakan budaya bangsa Indonesia, yang rela berkorban bagi kelestarian bangsa dan negaranya.

2. Pengertian Profesional

Profesional berasal dari kata dasar profesi yang berarti pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu. Secara etimologi menurut Rusman (2011: 16) profesi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *profession* atau bahasa Latin *profocus* yang artinya mengakui, adanya pengakuan, menyatakan mampu atau ahli melakukan suatu pekerjaan. Menurut Kunandar (2011: 45) profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Sedangkan menurut Djarm'an (2008: 1.3) profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian dari para anggotanya. Artinya, tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu.

Pendapat-pendapat pada paragraf di atas dapat disimpulkan bahwa profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan keahlian tertentu dari pelakunya. Sedangkan profesional menunjuk pada dua hal. *Pertama*, orang yang menyanggah suatu profesi. *Kedua* penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan profesinya (Djarm'an, 2008: 1.4). Profesional diperoleh seseorang melalui proses profesionalisasi, yang menunjukkan pada proses peningkatan kualifikasi maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar. Profesional berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian atau kecakapan

yang memenuhi mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sedangkan menurut para ahli, profesional sebagai berikut.

- a. Rusman (2012: 18) pekerjaan yang profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.
- b. Masnur (2007: 11) menyatakan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi.
- c. Rugaiyah (2011: 6) profesional adalah hal yang berkenaan dengan pekerjaan keahlian-keahlian khusus, mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.
- d. Menurut Isnawati (2010: 117) menjadi profesional adalah menjadi sosok yang ahli dalam bidangnya.

Jadi, peneliti dapat menyimpulkan profesional adalah pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang mempunyai keahlian khusus sesuai pekerjaan tersebut. Guru disebut profesional apabila memiliki karakteristik sebagai berikut (Bedjo, 2007: 90).

- a. Guru selalu membuat perencanaan mengajar yang konkret untuk digunakan sebagai pedoman dalam KBM.

- b. Guru berusaha menempatkan siswa sebagai subyek belajar, guru sebagai pelayan, fasilitator, dan mitra siswa agar siswa dapat mengalami proses belajar bermakna.
- c. Guru dapat bersikap kritis, tegu, dalam membela kebenaran dan bersikap inovatif. Untuk dapat bersikap kritis guru dituntut memiliki pengetahuan yang cukup, menguasai substansi materi pelajaran, memiliki informasi luas tentang pendidikan dan kehidupan masyarakat.
- d. Guru juga bersikap dinamis dalam mengubah pola pembelajaran (peran siswa, peran guru, dan gaya mengajar). Peran siswa digeser dari citra “konsumen” gagasan (menyalin, mendengar, menghafal, mencatat) menjadi citra “produsen” atau “pembangun” gagasan (bertanya, meneliti, menganalisis, mengarang, menulis kisah sejarah).
- e. Guru juga berani meyakinkan pihak lain (kepala sekolah, orangtua, dan masyarakat) tentang rancangan inovasi yang akan dilakukan dengan argumentasi logis-kritis. Untuk melakukan hal itu guru harus belajar terus menerus, agar dapat memiliki pengetahuan yang komprehensif, sehingga langkah inovasi merupakan bagian dari sikap kritis.
- f. Guru harus kreatif membangun dan menghasilkan karya pendidikan seperti: tulisan ilmiah, menganalisis bahan ajar, dll.

3. Ciri-Ciri Profesi Keguruan

Mengingat tugas dan tanggungjawab guru begitu kompleks, maka profesi ini memerlukan persyaratan khusus menurut Moh. Ali (dalam Moh. Uzer, 2009: 15).

- a. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
- b. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
- c. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai.
- d. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakan.
- e. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Selain persyaratan tersebut Moh.Uzer (2009: 15) menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pekerjaan yang tergolong dalam suatu profesi.

- a. Memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- b. Memiliki klien/objek layanan yang tetap, seperti dokter pasiennya, guru dengan muridnya.
- c. Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.

Sedangkan menurut Kunandar (2011: 48) kualitas profesionalisme

ditunjukkan oleh lima sikap:

- a. keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal
- b. meningkatkan dan memelihara citra profesi

- c. keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya
- d. mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi
- e. memiliki kebanggaan terhadap profesinya.

4. Kompetensi Keguruan

Guru sebagai profesi dianggap sudah profesional apabila ia memiliki pernyataan dasar, ketrampilan teknik, serta didukung oleh sikap kepribadian yang mantab. (Djam'an, 2008: 1.1.8). kompetensi guru menurut undang-undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 ada 4 yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional.

a. *Kompetensi pedagogik*

Sebagaimana dimaksud adalah kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:

- 1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- 2) pemahaman terhadap peserta didik
- 3) pengembangan kurikulum atau silabus
- 4) perancangan pembelajaran
- 5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 6) pemanfaatan teknologi pembelajaran
- 7) evaluasi hasil belajar
- 8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

b. Kompetensi kepribadian

Sebagaimana dimaksud pasal 10, menurut Hamzah (2008: 69) artinya sikap kepribadian yang mantap sehingga mampu menjadi sumber intensifikasi bagi subjek. Meliputi: 1) beriman dan bertakwa; 2) berakhlak mulia; 3) arif dan bijaksana; 4) demokratis; 5) mantap; 6) berwibawa; 7) stabil; 8) dewasa; 9) jujur; 10) sportif; 11) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; 12) secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri; dan 13) mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

c. Kompetensi sosial

Kunandar (2011: 77) mengungkapkan merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/ wali peserta didik dan masyarakatsekitar. Meliputi:

- 1) berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun
- 2) menggunakan teknologi komunikasi dan infotmasi secara fungsional
- 3) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pemimpun satuan pendidikan, orangtua atau wali peserta didik
- 4) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku
- 5) menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

d. Kompetensi profesional

Sebagaimana dimaksud merupakan kemampuan guru menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi:

- 1) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok pelajaran yang akan diampu;
- 2) konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

5. Kompetensi Profesional Guru

Guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 tentang Guru dan Dosen). Pekerjaan sebagai guru merupakan pekerjaan yang membutuhkan kecakapan khusus atau disebut dengan profesi. Untuk menjalankan tugas sebagai guru profesi guru dan dosen menurut pasal 7 merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut.

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.

- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Berdasarkan prinsip profesi guru tersebut, berarti guru profesional tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pembelajaran. Kemantapan guru pada penguasaan kompetensi profesional dapat diyakini bahwa guru mampu menjanjkan tugas dan fungsinya dengan baik. Sejalan dengan baiknya profesionalisme guru maka mutu pendidikan pun akan lebih baik. Secara umum, ruang lingkup kompetensi profesional guru menurut Mulyasa (2008: 135) adalah.

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya.

- b. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawab.
- d. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- e. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.

Sedangkan secara khusus, kompetensi profesional guru dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. memahami standar nasional pendidikan
- b. mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan
- c. menguasai materi standar
- d. mmengelola program pembelajaran
- e. mengelola kelas.

Kaitannya dengan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi profesional berkaitan dengan kompetensi yang menuntut guru untuk ahli di bidang pendidikan yang dijadikan landasan dalam melaksanakan profesinya sebagai guru profesional.

6. Komponen Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional merupakan salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang guru. Berikut komponen-komponen yang dapat diamati dari kompetensi profesional.

Tabel 2.3 Komponen Kompetensi Profesional Guru

No	Kompetensi Dasar	Pengalaman Belajar
1.	MENGUASAI BAHAN	
	1.1 menguasai bahan mata pelajaran dan kurikulum sekolah	1.1.1. mengkaji bahan kurikulum mapel 1.1.2. mengkaji isi buku-buku teks mapel yang bersangkutan 1.1.3. melaksanakan kegiatan-kegiatan yang disarankan dalam kurikulum mapel yang bersangkutan
	1.2 menguasai bahan pendalaman/aplikasi pelajaran	1.2.1 mempelajari ilmu yang relevan 1.2.2 mempelajari aplikasi bidang ilmu kedalam bidang ilmu lain (untuk program-program studi tertentu) 1.2.3 mempelajari cara menilai kurikulum mapel
2.	MENGELOLA PROGRAM BELAJAR	
	2.1 Merumuskan tujuan instruksional	2.1.1 mengkaji kurikulum mapel 2.1.2 mempelajari ciri-ciri rumusan tujuan instruksional 2.1.3 mempelajari tujuan instruksional mapel yang bersangkutan 2.1.4 merumuskan tujuan instruksional mapel yang bersangkutan
	2.2 mengenal dan dapat menggunakan metode mengajar	2.2.1 mempelajari macam-macam metode mengajar 2.2.2 menggunakan macam-macam metode mengajar
	2.3 memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat	2.3.1 mempelajari kriteria pemilihan materi dan prosedur mengajar 2.3.2 menggunakan kriteria pemilihan materi dan prosedur mengajar 2.3.3 merencanakan program pelajaran 2.3.4 menyusun satuan pelajaran
	2.4 melaksanakan program belajar mengajar	2.4.1 mempelajari fungsi dan peran guru dalam instruksi belajar mengajar 2.4.2 menggunakan alat bantu kriteria pemilihan materi dan prosedur mengajar 2.4.3 menggunakan lingkungan sebagai sumber belajar 2.4.4 memonitor proses belajar siswa 2.4.5 menyesuaikan rencana program pengajaran dengan situasi kelas

	2.5 mengenal kemampuan anak didik	2.5.1 mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi belajar 2.5.2 mempelajari prosedur dan teknik mengidentifikasi kemampuan siswa 2.5.3 menggunakan prosedur dan teknik mengidentifikasi kemampuan siswa
	2.6 merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial	2.6.1 mempelajari faktor-faktor penyebab kesulitan belajar 2.6.2 mendiagnosis kesulitan belajar 2.6.3 menyusun pengajaran remedial 2.6.4 melaksanakan pengajaran remedial
3.	MENGELOLA KELAS	
	3.1 mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran	3.1.1 mempelajari macam-macam pengaturan tempat duduk dan setting ruangan kelas sesuai dengan tujuan instruksional yang hendak dicapai 3.1.2 mempelajari kriteria penggunaan macam-macam pengaturan tempat duduk dan setting ruangan
	3.2 menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi	3.2.1 mempelajari faktor-faktor yang mengganggu iklim belajar mengajar yang serasi 3.2.2 mempelajari strategi dan prosedur pengelolaan kelas yang bersifat preventif 3.2.3 menggunakan strategi dan prosedur pengelolaan kelas yang bersifat preventif 3.2.4 menggunakan prosedur pengelolaan kelas yang bersifat kuratif
4.	MENGGUNAKAN MEDIA SUMBER	
	4.1 mengenal, memilih dan menggunakan media	4.1.1 mempelajari macam-macam media pendidikan 4.1.2 mempelajari kriteria pemilihan media pendidikan 4.1.3 menggunakan media pendidikan 4.1.4 merawat alat-alat bantu belajar mengajar
	4.2 membuat alat-alat bantu pelajaran sederhana	4.2.1 mengenal bahan-bahan yang tersedia di lingkungan sekolah untuk membuat alat-alat bantu 4.2.2 mempelajari perkakas untuk membuat alat bantu mengajar 4.2.3 menggunakan perkakas untuk membuat alat-alat bantu mengajar
	4.3 menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka prose belajar mengajar	4.3.1 mempelajari cara-cara menggunakan laboratorium 4.3.2 mempelajari cara-cara dan aturan

		<p>pengalaman kerja di laboratorium</p> <p>4.3.3 berlatih mengatur tata ruang laboratorium</p> <p>4.3.4 mempelajari cara merawat dan menyimpan alat-alat</p>
	4.4 mengembangkan laboratorium	<p>4.4.1 mempelajari fungsi laboratorium dalam proses belajar mengajar</p> <p>4.4.2 mempelajari kriteria pemilihan alat</p> <p>4.4.3 mempelajari berbagai desain laboratorium</p> <p>4.4.4 menilai keefektifan kegiatan laboratorium</p> <p>4.4.5 mengembangkan eksperimen baru</p>
	4.5 menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar	<p>4.5.1 mempelajari fungsi-fungsi perpustakaan dalam proses belajar</p> <p>4.5.2 mempelajari macam-macam sumber perpustakaan</p> <p>4.5.3 menggunakan macam-macam sumber perpustakaan</p> <p>4.5.4 mempelajari kriteria pemilihan sumber macam-macam sumber perpustakaan</p> <p>4.5.5 menilai sumber-sumber perpustakaan</p>
	4.6 menggunakan <i>micro teaching</i> unit dalam proses belajar mengajar	<p>4.6.1 mempelajari fungsi <i>micro teaching</i> dalam proses belajar mengajar</p> <p>4.6.2 menggunakan <i>micro teaching</i> unit dalam proses belajar mengajar</p> <p>4.6.3 menyusun program <i>micro teaching</i> dengan atau tanpa <i>hardware</i></p> <p>4.6.4 melaksanakan program <i>micro teaching</i> dengan atau tanpa <i>hardware</i></p> <p>4.6.5 menilai program dan pelaksanaan <i>micro teaching</i></p> <p>4.6.6 mengembangkan program-program baru</p>
5.	MENGUASAI LANDASAN KEPENDIDIKAN	<p>5.5.1 mempelajari konsep dan masalah pendidikan dan pengajaran dengan sudut tinjauan sosiologis, filosofis, historis, dan psikologis</p> <p>5.5.2 mengenali fungsi sekolah sebagai lembaga sosial yang secara potensial dapat memajukan masyarakat dalam arti luas serta pengaruh timbal balik antara sekolah dan masyarakat</p>
6.	MENGELOLA INTERAKSI BELAJAR MENGAJAR	<p>6.6.1 mempelajari cara-cara memotivasi siswa untuk belajar</p> <p>6.6.2 menggunakan cara-cara memotivasi siswa untuk belajar</p> <p>6.6.3 mempelajari macam-macam bentuk pertanyaan</p>

		<p>6.6.4 menggunakan macam-macam bentuk pertanyaan secara tepat</p> <p>6.6.5 mempelajari beberapa mekanisme psikologis belajar mengajar di sekolah</p> <p>6.6.6 mengkaji faktor-faktor positif dan negatif dalam proses belajar</p> <p>6.6.7 mempelajari cara-cara berkomunikasi antar pribadi</p> <p>6.6.8 menggunakan cara-cara berkomunikasi antar pribadi</p>
7.	MENILAI PRESTASI SISWA UNTUK KEPENTINGAN PENGAJARAN	<p>7.7.1 mempelajari fungsi penilaian</p> <p>7.7.2 mempelajari bermacam-macam teknik dan prosedur penilaian</p> <p>7.7.3 menyusun teknik dan prosedur penilaian</p> <p>7.7.4 mempelajari kriteria penilaian teknik dan prosedur penilaian</p> <p>7.7.5 menggunakan teknik dan prosedur penilaian</p> <p>7.7.6 mengelola dan menginterpretasikan hasil penilaian</p> <p>7.7.7 menggunakan hasil penilaian untuk perbaikan proses belajar mengajar</p> <p>7.7.8 menilai teknik dan prosedur penilaian</p> <p>7.7.9 menilai keefektifan program pengajaran</p>
8.	MENGENAL FUNGSI DAN PROGRAM PELAYANAN BP	
	8.1 Mengenal fungsi dan program layanan BP di sekolah	<p>8.1.1 mempelajari fungsi BP di sekolah</p> <p>8.1.2 mempelajari program layanan BP</p> <p>8.1.3 mengkaji persamaan dan perbedaan fungsi kewenangan, serta tanggung jawab antara guru dan pembimbing di sekolah</p>
	8.2 menyelenggarakan program layanan BP di sekolah	<p>8.2.1 mengidentifikasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi siswa</p> <p>8.2.2 menyelenggarakan program layanan BP di sekolah, terutama bimbingan belajar</p>
9.	MENGENAL DAN MENYELENGGARAKAN ADMINISTASI SEKOLAH	
	9.1 mengenal penyelenggaraan administasi sekolah	<p>9.1.1 mempelajari struktur dan admistrasi persekolahan</p> <p>9.1.2 mempelajari fungsi dan tanggung jawab administasi guru, kepala sekolah, dan kantor wilayah Depdiknas</p> <p>9.1.3 mempelajari peraturan-peraturan kepegawaian pada umumnya dan peraturan kepegawaian guru pada khususnya</p>
	9.2 menyelenggarakan administrasi sekolah	9.2.1 menyelenggarakan administrasi sekolah

		9.2.2 mempelajari prinsip-prinsip dan prosedur pengelolaan program akademik
10	MEMAHAMI PRINSIP-PRINSIP DAN MENTAFSIRKAN HASIL-HASIL PENELITIAN PENDIDIKAN GUNA KEPERLUAN PENGAJARAN	10.1 Mempelajari dasar-dasar penggunaan metode ilmiah dalam penelitian pendidikan 10.2 mempelajari teknik dan prosedur penelitian pendidikan, terutama sebagai konsumen hasil-hasil penelitian pendidikan 10.3 menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk perbaikan pengajaran

Kunandar dengan pengembangan (2011: 63)

2.2 KAJIAN EMPIRIS

Penelitian sebelumnya yang mendukung yaitu.

Penelitian oleh Eden C Callo pada tahun 2014, yang berjudul “Work Motivator: essential factor understanding teacher’s performance” yang artinya “motivasi guru: faktor penting yang mendukung kompetensi” dari analisis data diperoleh hasil bahwa dari semua indikator faktor penyebab motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan memuat angka lebih besar dari 50. Guru menemukan motivasi kerja mereka secara umum rata-rata mencapai 3.40, dan tingkat kompetensi guru baik dan ditafsirkan ahli dengan rata-rata mencapai 3,40. hipotesis positif adalah bagian yang mendukung penelitian ini.

Penelitian oleh Syahrudin, dkk pada tahun 2013, yang berjudul “The Role of Teacher’s Profesional Competence in Implementing School Based Management: Study Analysis at Secondary School in Pare-Pare City of South Sulawesi Province-Indonesia” yang artinya adalah peran kompetensi profesional guru dalam melaksanakan manajemen berbasis sekolah. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kompetensi

profesional guru dengan pelaksanaan MBS. Dengan kata lain semakin meningkatnya kompetensi profesional guru ada hubungan dengan semakin meningkatnya pelaksanaan MBS. Hasil secara kualitatif dari indikator kompetensi profesional guru dikembangkan dari prestasi, komitmen, dan motivasi yang dapat dianggap sebagai strategi penting dalam meningkatkan MBS.

Penelitian oleh Joyce Nyam pada tahun 2014, yang berjudul “Teacher Motivation: Study Psychology and Factor Social”. Yang artinya “Motivasi Guru: Studi Psikologi dan faktor sosial”. Dari hasil penelitian menunjukkan 70% guru menekankan tingkat kepuasan kerja yang rendah, 10% mengatakan tingkat kepuasan kerja sedang, dan 20% mengatakan sangat rendah tingkat kepuasan kerjanya. Bagaimanapun level kepuasan kerja dihitung observasi pendapat guru menyatakan tergantung tawaran, 80% dari guru akan meninggalkan profesi keguruan untuk hal lain. Dapat dikatakan tidak ada sistem sekolah yang dapat memiliki prestasi lebih tinggi daripada motivasi guru.

Penelitian oleh Muhammad Jamal Shah pada tahun 2012 yang berjudul “Job Satisfaction dan Motivation of Teacher of Public Education Institutions” yang artinya kepuasan kerja dan motivasi guru lembaga pendidikan publik. Hasil menunjukkan secara signifikan ada hubungan positif antara penghargaan dan pengakuan, kepuasan dengan supervisi dan pekerjaan itu sendiri, dengan kepuasan kerja seperti yang sangat positif dan mempunyai hubungan dan juga analisis antara kepuasan kerja dan motivasi intrinsik.

Penelitian oleh Multi Sukapri tahun 2014 yang berjudul “The Relationship between Profesional Competence and Work Motivation with the Elementary School Teacher Performance”. Dapat diartikan “Hubungan antara Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar”. Hasil menunjukkan kompetensi profesional guru di kecamatan Kepenuhan berada pada kategori tinggi dengan angka 85,9%, sedangkan motivasi kerja berada pada kategori sedang dengan angka 59,2%, sementara penghargaan guru dikatakan dalam kategori sedang dengan angka 70,4%. Hasil studi kinerja guru pada perencanaan dapat dikatakan bagus dengan presentase 63,4%, pelaksanaan bagus dengan presentase 53,5 evaluasi pembelajaran dengan presentasi 56,3%. Dapat disimpulkan kompetensi profesional dan motivasi kerja guru bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru.

Penelitian oleh Mona Silvia tahun 2013 tentang “Motivasi Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas di SMP Negeri 1 Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota”. Hasil penelitian menunjukkan dari subvariabel ketekunan dengan rata-rata 4,31% pada kategori tinggi, semangat kerja dengan rata-rata 4,16% pada kategori tinggi, disiplin 3,83% pada kategori tinggi, dan tanggungjawab 4,01% dengan kategori tinggi, keempatnya memiliki hubungan positif secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja guru. Dapat disimpulkan bahwa guru mempunyai motivasi kerja tinggi dengan skor rata-rata 4,01%.

Penelitian oleh Rosita tahun 2012 tentang “Hubungan Kepuasan, Motivasi, dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMP N 1 Rantau Selatan – Labuhan Batu. Hasil penelitian menunjukkan ketiga variabel berhubungan positif secara parsial, selanjutnya secara bersama-sama (simultan) ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 55,79%.

Penelitian oleh Suryani Dewi tahun 2013 tentang motivasi kerja berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. Variabel motivasi kerja nilai koefisien korelasi $R_{par} = 0,366$, koefisien determinasi sebesar $R\ Square = 0,349$ dengan harga signifikansinya kurang dari 0,05. Variabel kepuasan kerja guru nilai koefisien korelasi $R_{par} = 0,47$, koefisien determinasi sebesar $R\ Square = 0,349$ dengan harga signifikansinya kurang dari 0,05. Variabel kepemimpinan Kepala Sekolah nilai koefisien korelasi $R_{par} = 0,411$, koefisien determinasi sebesar $R\ Square = 0,349$ dengan harga signifikansinya kurang dari 0,05. Sedangkan secara bersama-sama variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan nilai koefisien korelasi parsial $R_{par} = 0,591$, koefisien determinasi sebesar $R\ Square = 0,349$ dengan harga signifikansinya kurang dari 0,05, sedangkan besarnya pengaruh secara bersama-sama adalah 34,9%.

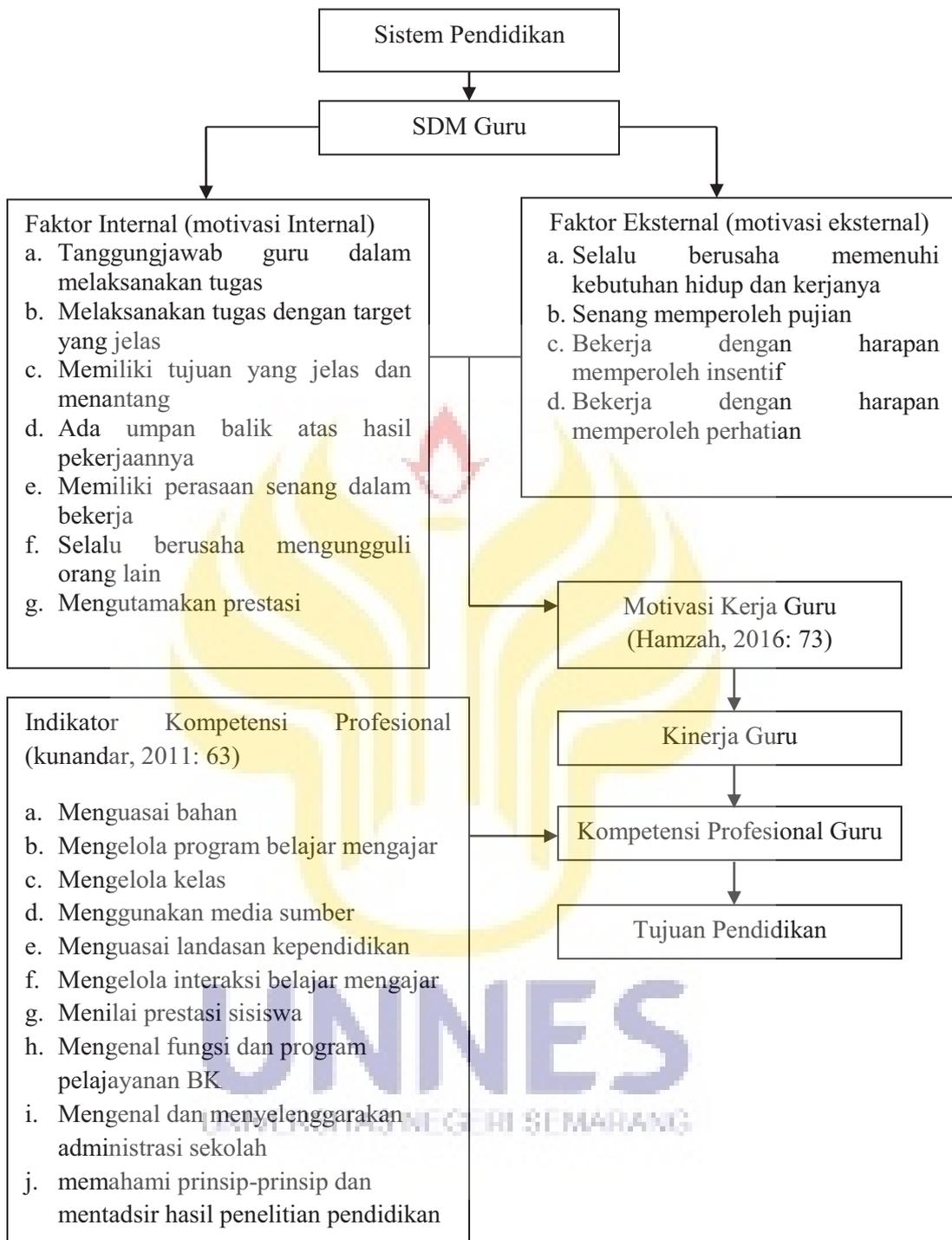
Penelitian oleh Rachman Halim tahun 2014 tentang motivasi dan kompetensi profesional guru. Berjudul “pengaruh motivasi dan kompetensi profesional guru yang bersertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya”. Hasil menunjukkan motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $t = 9,839$ signifikan $(0,000) < (0,05)$, kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $t = 2,850$ signifikan $(0,007) < (0,05)$. Motivasi dan kompetensi profesional guru yang bersertifikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $F = 77,993$ koefisien determinasi sebesar 0,784 artinya 78,4% kinerja guru bersertifikasi dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi profesional.

2.3 KERANGKA BERPIKIR

Tanpa meningkatkan profesionalisme guru, semua upaya untuk membenahi pendidikan akan kandas. Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa guru memiliki peranan penting dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Guru memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan sebagaimana ditegaskan pada Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 pasal 8. Begitu juga sumber daya yang dimiliki guru mempengaruhi kemajuan pendidikan. Sumber daya guru yang baik tidak lepas dari usaha setiap individu masing-masing. Menurut Sardiman (2010: 75) daya penggerak yang menjadikan aktif atau dapat juga diartikan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin menentukan sesuatu disebut dengan motivasi.

Motivasi guru merupakan salah satu hal penting yang dapat menentukan kinerja guru. Tolak ukur kinerja guru dapat dilihat dari kompetensi atau kemampuan guru. Menurut Kunandar (2011: 55) kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerja secara tepat dan efektif. Untuk menjadi guru yang memiliki kompetensi maka guru harus mampu mengembangkan empat kompetensiyaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

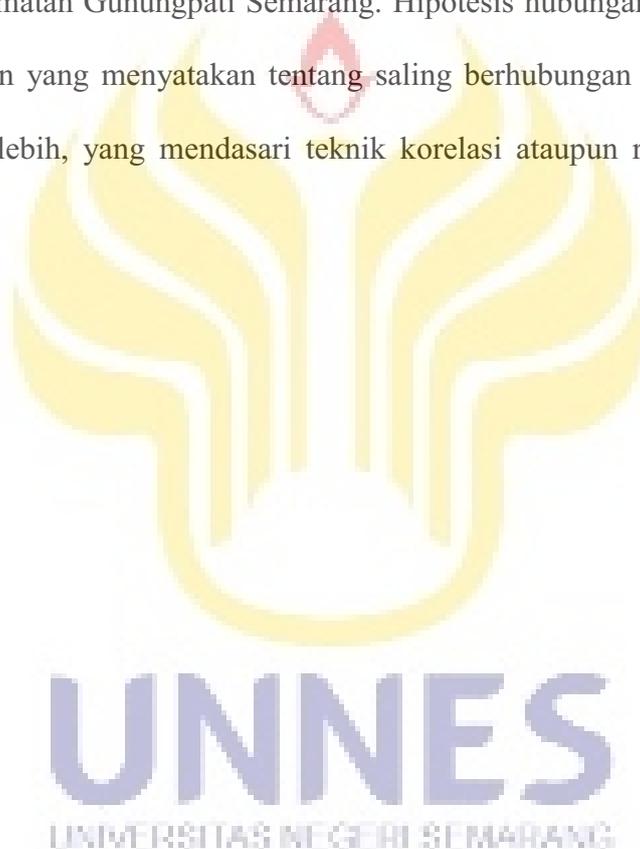
Apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap kinerja guru yang secara spesifik dalam penelitian ini ditekankan pada kompetensi profesional. Mengacu pada latar belakang, kajian pustaka, dan beberapa penelitian yang relevan, gambaran sementara terhadap permasalahan ini dapat digambarkan pada gambar 2.5. Kerangka berpikir, pada gambar dapat dijelaskan bahwa variabel X yaitu motivasi kerja dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru atau variabel Y. Diharapkan dengan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi profesional dapat meningkatkan kualitas pendidikan.



Gambar 2.5 bagan kerangka berpikir

2.4 HIPOTESIS

Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks (Nazir, 2011: 153). Hipotesis hubungan yang dirumuskan pada penelitian ini yaitu ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang. Hipotesis hubungan adalah pernyataan rekaan yang menyatakan tentang saling berhubungan antara dua variabel atau lebih, yang mendasari teknik korelasi ataupun regresi (Nazir, 2011: 153).



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan gunungpati Semarang sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja yang terdiri dari dua indikator yaitu motivasi kerja internal dan motivasi kerja eksternal, guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati memperoleh presentase 81,08% dengan rata-rata skor 64,87 menunjukkan kriteria sangat kuat. Hal ini berarti motivasi guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati sangat kuat atau sangat tinggi dalam melakukan pekerjaan. Skor minimal yang didapat yaitu 56 dan skor maksimal yaitu 74.
- b. Kompetensi profesional guru yang terdiri dari sepuluh indikator yaitu menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menguasai landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan memahami prinsip-prinsip dan mentafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran SD Negeri di Kecamatan Gunungpati memperoleh presentase sebesar 81,86% dengan rata-rata skor 135,59 menunjukkan kriteria sangat

kuat. Ini berarti, kompetensi profesional guru sesuai dengan kualifikasi guru yang ada.

- c. Hasil analisis regresi sederhana nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kompetensi profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang. Nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kompetensi profesional sebesar 0,602 menunjukkan pengaruh yang kuat atau signifikan.
- d. Nilai *adjusted R square* = $0.352 = 35,2\%$ menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Profesional (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 35,2%. Dengan kata lain variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 35,2%.

5.2 SARAN

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan simpulan yaitu:

- a. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru. Oleh karena itu, hendaknya sebagai guru memiliki kesadaran diri, semangat dan motivasi kerja yang tinggi ketika bekerja supaya guru dapat mengembangkan kualitas profesionalnya menjadi lebih baik.
- b. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang menjadi tempat bekerja guru hendaknya dapat memberikan iklim yang mendukung bagi guru meningkatkan kemampuan guru, karena lingkungan kerja yang baik menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi yang dapat berpengaruh

terhadap kompetensi yang dimiliki guru. Sehingga, diharapkan peningkatan kompetensi guru terutama kompetensi profesional dapat memajukan mutu sekolah.

- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru selain motivasi kerja, agar nantinya saat menjadi guru, peneliti akan mengetahui apa saja yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru sehingga mampu meningkatkan kompetensinya lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dkk. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bestiana, Rosita. 2012. *Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMP N 1 Rantau Selatan Labuhan Batu*. Jurnal Tabularasa PPS Unimed.Vol 9 (2).
- Callo, Eden C. 2015. *Work Motivator: essential factor understanding teacher's performance*. International journal of Management and Commerce Inovation.Vol 2 (2).
- Dimiyati, dkk. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malaya. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Human Development Report 2015 Work for Human Development*.Online (diunduh pada 11 maret 2016).
- Isnawati, Nurlaela. 2010. *Guru Positif Motivatif*. Jogjakarta: divapress.
- Kompilasi Data Dinas Pendidikan Kota Semarang tahun 2014/2015. Online (diunduh pada 11 maret 2016).
- Kunandar. 2011. *Guru Profesional Implementasi KTSP*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, Albert. 2010. *Belajar Mudah SPSS untuk Pemula*. Jakarta: Buku Kita.
- Mulyasa, E. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdyakarya.
- Musfah, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. 2011. Jakarta: Kencana.
- Muslich, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia

- Nyam, Joyce. 2012. *Teacher Motivation: Study Psychology and Factor Social*. International jurnal sf education and research. Vol 2 (2).
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional no 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Pratiwi, Suryani. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri. Vol 1(1).
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Mediakom.
- _____. 2012. *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS*. Yogyakarta: Gavamedia.
- Riduwan. 2013. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rugaiyah. 2011. *Profesi Kependidikan*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rusman. 2011. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, Singgih. 2014. *Buku Latihan SPSS Statistik Non Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- _____. 2014. *Statistik Multivariat Edisi Revisi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sardiman. 2011. *Motivasi dan Interaksi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Satori, Djam'an. 2008. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Silvia, Mona. 2013. *Motivasi Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas di SMP Negeri 1 Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol 1 (1).
- Sudijono, Anas. 2009. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Sudjanto, Bedjo. 2009. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Sagung Seto.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2015. *Metodologi Penelitian Pendidikan kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shah, Muhammad Jalal. 2012. *Job Satisfaction dan Motivation of Teacher of Public Education Institutions*. *Internasional Jurnal of Busness and Social Science*. Vol 3 (8).
- Sukapri, Multi. 2014. *The Relationship between Profesional Competence and Work Motivation with the Elementary School Teacher Performance*. *Asian Jurnal of Humanities and Social Studies*. Vol 2 (05).
- Survei guru Dinas Pendidikan Kota Semarang tahun 2011/2012. Online (diunduh pada 11 maret 2016).
- Surya, Muhamad. 2013. *Psikologi Guru Konsep dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrudin. 2013. *The Role of Teacher's Profesional Competence in Implementing School Based Management: Study Analysis at Secondary School in Pare-Pare City of South Sulawesi Province-Indonesia*. *International Journal Of Evaluation and Research in Education*. Vol 2 (3).
- The 2015 IMD World Competitiveness Yearbook scoreboard*. Online (diunduh pada 11 maret 2016).
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdyakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.
- Uno, Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2014. *Pofesi Kependidikan*. Jakarta Bumi Aksara.

Usman, Husaini. 2013. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Uzer. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Yustiyawan, Rachman H. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional guru yang Bersertifikasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Surabaya*. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan . vol 3(3).

