



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DIKLAT
TERHADAP KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU SD
DALAM IMPLEMENTASI KURIKULUM 2013
SE-KECAMATAN SIRAMPOG KABUPATEN BREBES**

SKRIPSI

diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

oleh
Yunira Suci Ayuni
1401415379

**JURUSAN PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Penulis yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Yunira Suci Ayuni

NIM : 1401415379

Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar

Menyatakan bahwa skripsi berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SD dalam Implementasi Kurikulum 2013 se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebees* benar-benar karya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat pada skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Penulis yang bertanda tangan di bawah ini,

Tegal, 20 Mei 2019

Penulis



Yunira Suci Ayuni
1401415379

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SD dalam Implementasi Kurikulum 2013 se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes” karya,

Nama : Yunira Suci Ayuni

NIM : 1401415379

Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar

Telah disetujui pembimbing untuk diajukan ke Panitia Ujian Skripsi.

Mengetahui,

Koordinator PGSD UPP Tegal



Drs. Utoyo, M.Pd.

NIP 19620619 198703 1 001

Tegal, Mei 2019

Dosen Pembimbing

Drs. Suhardi, M.Pd.

NIP 19570201 198103 1 006

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SD dalam Implementasi Kurikulum 2013 se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes” karya,

Nama : Yunira Suci Ayuni

NIM : 1401415379

Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar

Telah dipertahankan dalam panitian Sidang Ujian Skripsi Program Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang Mei 2019.

Semarang, Juni 2019

Panitia Ujian

Ketua,

UNNES
Dr. Achmad Rifai Rc, M.Pd.
NIP 19590821 198403 1 001

Sekretaris,



Drs. Utoyo, M.Pd.
NIP 19620619 198703 1 001

Penguji I,



Drs. Utoyo, M.Pd.
NIP 19620619 198703 1 001

Penguji II,



Drs. Yuli Witanto, M.Pd.
NIP 1960717 198803 1 002

Penguji III,



Drs. Suhardi, M.Pd.
NIP 19570201 198103 1 006

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

- (1) “Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari sesuatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain.” (Q.S Al-Insyirah 6-7)
- (2) Kita diuji agar bertambah kuat bukan malah sebaliknya (Fiersa Besari)
- (3) Pada dasarnya inti dari kehidupan adalah berjuang, berjuang untuk sabar, berjuang untuk ikhlas, berjuang untuk bahagia. (Yunira Suci Ayuni)

PERSEMBAHAN

Untuk:

Ibu Supriyati, Bapak Kanapi, Sevira Ayudha

Hardiyanti, dan Hanifa Salusa Hutami.

PRAKATA

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SDN dalam Implementasi Kurikulum 2013 se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Negeri Semarang.

Skripsi ini dapat tersusun dengan baik berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk belajar di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Achmad Rifai. RC, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan ijin dan dukungan dalam penelitian.
3. Drs. Isa Ansori, M.Pd., Ketua Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberi kesempatan untuk memaparkan gagasan dalam bentuk skripsi ini.
4. Drs. Utoyo, M.Pd., Koordinator PGSD UPP Tegal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memfasilitasi untuk melakukan penelitian.

5. Drs. Suhardi, M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan, dan memotivasi peneliti selama penyusunan skripsi.
6. Drs. Yuli Witanto, M.Pd selaku dosen penguji satu yang telah memberi arahan dan saran kepada peneliti untuk kesempurnaan skripsi ini.
7. Kepala Sekolah dan guru SDN se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
8. Dosen dan Tendik Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar UPP Tegal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan.
9. Semua pihak yang telah membanu penyusunan skripsi ini.

Tegal/ 2019

Peneliti

ABSTRAK

Ayuni, Yunira Suci. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SDN dalam Implementasi Kurikulum 2013 se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes*. Sarjana Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Drs. Suhardi, M.Pd. 265.

Kata Kunci: Diklat, implementasi kurikulum 2013, kompetensi pedagogik guru, motivasi kerja.

Kualitas guru akan menentukan keberhasilan KBM pada setiap instansi pendidikan, khususnya pada tingkat pendidikan dasar, supaya tujuan pendidikan nasional dapat dicapai dengan optimal melalui kegiatan KBM yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Dibutuhkan guru yang memiliki kompetensi pedagogik baik. Guru yang mempunyai kompetensi pedagogik baik pasti bisa mengimplementasikan kurikulum dengan benar. Ada tiga faktor yang memengaruhi kompetensi pedagogik guru yaitu faktor latar belakang pendidikan, individu, dan supervisi. Motivasi kerja, dan diklat merupakan bagian dari faktor individu dan latar belakang pendidikan guru yang dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan diklat terhadap kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDN di Kecamatan Sirampog dengan jumlah 260 guru. Pengambilan sampel menggunakan *Cluster sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 118 guru. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara, dan kuisioner. Penghitungan pengujian hipotesis menggunakan program bantuan SPSS versi 24. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis deskriptif, analisis korelasi sederhana, analisis regresi sederhana, analisis korelasi ganda, analisis regresi ganda, analisis determinasi, dan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,133 > 1,98$) dengan pengaruh sebesar 12,3%; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara diklat terhadap kompetensi pedagogik guru SD ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,881 > 1,98$) dengan pengaruh sebesar 20,9%; (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik guru SD dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,176 > 3,075$) dengan pengaruh sebesar 20,9%.

DAFTAR ISI

	Halaman
Judul	i
Pernyataan Keaslian Tulisan	ii
Persetujuan Pembimbing.....	iii
Pengesahan.....	vi
Moto dan Persembahan	vii
Prakata.....	viii
Abstrak	ix
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Diagram.....	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB	
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Pembatasan Masahal	9
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.5.1 Tujuan Umum	10
1.5.2 Tujuan Khusus	11

1.6	Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1	Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2	Manfaat Praktis.....	11
II.	KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1	Kajian Teori.....	13
2.1.1.1	Kompetensi Guru.....	13
2.1.1.2	Pengertian Kompetensi Guru.....	13
2.1.1.3	Ruang Lingkup Kompetensi Guru.....	14
2.1.1.4	Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru.....	19
2.1.2	Implementasi Kurikulum 2013.....	21
2.1.2.1	Konsep Dasar Kurikulum 2013.....	21
2.1.2.2	Pengertian Kurikulum 2013.....	22
2.1.2.3	Tujuan Kurikulum 2013.....	23
2.1.2.4	Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013.....	24
2.1.3	Pendidikan dan Pelatihan.....	26
2.1.3.1	Pengertian Pendidikan dan Pelatihan.....	26
2.1.3.2	Tujuan Diklat.....	27
2.1.3.3	Jenis-jenis Diklat.....	28
2.1.3.4	Evaluasi Pelatihan.....	29
2.1.3.5	Pendidikan dan Pelatihan Kurikulum 2013.....	31
2.1.4	Motivasi Kerja.....	32
2.1.4.1	Hakikat Motivasi Kerja.....	33
2.1.4.2	Tujuan Motivasi.....	34

2.1.4.3 Faktor-faktor Motivasi	35
2.1.4.4 Langkah-langkah memotivasi	36
2.1.4.5 Dimensi Motivasi Kerja Guru	37
2.1.5 Hubungan Antar Variabel	39
2.2 Kajian Empiris.....	41
2.3 Kerangka Berpikir	64
2.4 Hipotesis.....	66
III. METODE PENELITIAN.....	68
3.1 Desain Penelitian.....	68
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	69
3.3 Variabel	70
3.3.1 Variabel Bebas	70
3.3.2 Variabel Terikat.....	70
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	70
3.4.1 Motivasi Kerja (X_1)	71
3.4.2 Pendidikan dan Pelatihan (X_2)	71
3.4.3 Kompetensi Pedagogik Guru (Y).....	72
3.5 Populasi dan Sampel	73
3.5.1 Populasi	73
3.5.2 Sampel.....	73
3.6 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	79
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data	79
3.6.1.1 Wawancara	79

3.6.1.2 Angket atau Kuesioner	80
3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data	80
3.6.2.1 Pedoman Wawancara Tidak Terstruktur	81
3.6.2.2 Angket	82
3.6.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	85
3.6.3.1 Uji Validitas	85
3.6.3.2 Uji Reliabilitas.....	87
3.7 Teknik Analisis Data	88
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	88
3.7.2 Uji Prasyarat Analisis	90
3.7.2.1 Uji Normalitas	90
3.7.2.2 Uji Linieritas.....	90
3.7.2.3 Uji Multikolinieritas	91
3.7.2.4 Uji Heteroskedastisitas	91
3.7.3 Uji Hipotesis.....	92
3.7.3.1 Analisis Korelasi Sederhana.....	92
3.7.3.2 Analisis Regresi Sederhana	93
3.7.3.3 Analisis Korelasi Ganda.....	94
3.7.3.4 Analisis Regresi Berganda	95
3.7.3.5 Analisis Determinasi (R^2).....	96
3.7.3.6 Uji Koefisien Regresi secara Bersama-bersama (Uji F)	96
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	98
4.1 Hasil Penelitian	98

4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	98
4.1.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	99
4.1.3	Deskripsi Motivasi Kerja	104
4.1.4	Deskripsi Diklat.....	108
4.1.5	Deskripsi Kompetensi Pedagogik	110
4.2	Pembahasan	130
4.3	Implikasi.....	139
V.	PENUTUP.....	143
5.1	Simpulan.....	143
5.2	Saran.....	145

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Indikator Kompetensi Pedagogik.....	72
3.2 Sampel Guru Penelitian Cluster 1	76
3.3 Sampel Guru Penelitian Cluster 2	78
3.4 Angket Bentuk Skala <i>Likert</i>	83
3.5 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	83
3.6 Kisi-kisi Instrumen Pendidikan dan Pelatihan	84
3.7 Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Pedagogik Guru	84
3.8 Pedoman Memberikan Interpretasi Korelasi.....	94
4.1 Hasil Analisis Deskriptif	101
4.2 Kriteria <i>Three Box Method</i>	103
4.3 Analisis Indeks Variabel Motivasi Kerja	107
4.4 Analisis Indeks Variabel Diklat	109
4.5 Analisis Indeks Variabel Kompetensi pedagogik	111
4.6 Hasil Uji Normalitas	114
4.7 Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja dengan Kompetensi Pedagogik.....	114
4.8 Hasil Uji Linieritas Diklat dengan Kompetensi Pedagogik	114
4.9 Hasil Uji Multikolonieritas	115
4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	116
4.11 Hasil Penghitungan Analisis Korelasi Sederhana Variabel Motivasi Kerja dengan Kompetensi Pedagogik	117
4.12 Hasil Penghitungan Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja dengan Kompetensi Pedagogik	118

4.13 Hasil Penghitungan Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja dengan Kompetensi Pedagogik	119
4.14 Hasil Penghitungan Analisis Regresi Sederhana Variabel Diklat dengan Kompetensi Pedagogik	121
4.15 Hasil Penghitungan Analisis Korelasi Berganda	123
4.16 Hasil Penghitungan Analisis Regresi Berganda.....	124
4.17 Hasil Pengujian Koefisien Determinan	124
4.18 Hasil Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F).....	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Bagan Kerangka Berpikir.....	67
4.1 Diagram Persentase Pengaruh Motivasi Kerja.....	127
4.2 Diagram Persentase Pengaruh Diklat.....	128
4.3 Diagram Persentase Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat.....	129

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pedoman Wawancara Tidak Terstruktur.....	153
2. Kisi-kisi Angket Uji Coba.....	156
3. Angket Uji Coba Penelitian	158
4. Rekap Skor Angket Uji Coba.....	167
5. Rekap Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Uji Coba	173
6. Kisi-kisi Angket Penelitian	179
7. Angket Penelitian.....	181
8. Deskripsi Penskoran Angket	188
9. Rekap Skor Angket Penelitian	189
10. Lembar Validitas Ahli I	201
11. Lembar Validitas Ahli II	221
12. Populasi Penelitian.....	229
13. Sampel Penelitian.....	234
14. Hasil Analisis Deskriptif.....	235
15. Hasil Uji Prasyarat Analisis	236
16. Hasil Uji Hipotesis	238
17. Daftar Jurnal.....	240
18. Surat Izin Penelitian	243
19. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian.....	245
20. Dokumentasi Penelitian	264

21.

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan akan membahas mengenai hal-hal yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian serta mengantarkan pembaca untuk mengetahui alasan mengapa penelitian ini dilakukan. Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

1.1 Latar Belakang Masalah

Era milenials membuat batasan-batasan antar wilayah terbuka lebar, karena kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Untuk dapat bersaing dan menyikapi dengan benar tentang kehidupan di era milenials seperti sekarang dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia yang baik akan menentukan tingkat pembangunan nasional disuatu negara. Salah satu cara mengembangkan sumber daya manusia yang baik adalah melalui pendidikan. Pemerintah memberikan upaya pengembangan sumber daya manusia melalui perbaikan proses pendidikan baik di jalur formal, nonformal, maupun informal dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Dalam Undang-undang Republik

Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal

1, menyatakan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan adalah cara untuk memajukan budi pekerti, dan pengetahuan dalam diri anak (Ki Hajar Dewantara dalam Munib (2015:35)). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana guna mewujudkan peserta didik yang memiliki intelektual dan budi pekerti demi bekal di kehidupan nyata.

Demi tercapainya tujuan tersebut, pemerintah menetapkan 8 standar pendidikan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Kedelapan standar tersebut meliputi: standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan. Dari kedelapan standar tersebut tenaga kependidikan adalah standar yang mempunyai peran penting dalam menciptakan mutu pendidikan. Salah satu komponen tenaga kependidikan adalah guru. Sesuai yang dijelaskan pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 yang dimaksud guru adalah pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dari TK sampai dengan SMA.

Guru adalah salah satu sumber belajar bagi KBM tingkat dasar. Kualitas guru akan menentukan keberhasilan KBM pada setiap instansi pendidikan di sekolah. Guru merupakan faktor yang sangat penting dan dominan dalam pendidikan formal, dan guru sering dijadikan sebagai tokoh teladan oleh peserta didiknya, maka guru harus memiliki kompetensi yang baik untuk mengembangkan peserta didiknya secara utuh, sebab kompetensi yang dimiliki guru juga sangatlah penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang sesuai dengan visi misi sekolah agar dapat mencapai tujuan pendidikan nasional secara optimal. Untuk menjalankan tugasnya secara baik dan sesuai dengan profesinya guru perlu menguasai berbagai hal terutama kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial dan profesional.

Sesuai yang dijelaskan pada Pasal 1 ayat 11 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, yang dimaksud dengan kompetensi guru adalah pengetahuan dan keterampilan yang wajib dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya, yang meliputi kompetensi pedagogik; kompetensi kepribadian; kompetensi sosial; dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Selanjutnya pengertian kompetensi pedagogik menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2005 tentang Guru Bab II Pasal 3 ayat (4) adalah sebagai berikut:

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi : (a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (b) Pemahaman terhadap peserta didik, (c) Pengembangan kurikulum atas silabus, (d) Perancangan pembelajaran, (e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran, (g) Evaluasi hasil belajar, (h) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik lebih diprioritaskan kepada pengelolaan peserta didik oleh guru dengan memahami keragaman karakteristik tiap peserta didik, dan mampu menyusun rencana strategi pembelajaran mulai dari pengembangan kurikulum, silabus, hingga penyusunan RPP yang disesuaikan dengan tingkat perkembangan peserta didik demi tercapainya tujuan pendidikan nasional secara optimal.

Guru yang mempunyai kompetensi pedagogik yang baik pasti bisa mengimplementasikan kurikulum dengan benar. Kurikulum adalah suatu sistem yang mempunyai komponen-komponen yang saling berkaitan erat satu sama lain, dimana komponen-komponen kurikulum tersebut terdiri dari tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, (Sutomo, 2015:44). Saylor dan Alexander (1956) dalam Rusdiana (2015:110) Kurikulum merupakan usaha sekolah atau rencana kegiatan pembelajaran untuk mengatur kegiatan belajar peserta didik di dalam kelas agar mencapai hasil belajar yang maksimal. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2014 Tentang Kurikulum 2013 Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah pasal 1 kurikulum yang digunakan pada Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah yang telah dilaksanakan sejak tahun ajaran 2013/2014 adalah kurikulum 2013 yang berisikan pedoman mata pelajaran tematik terpadu. Sedangkan implementasi kurikulum adalah terjemahan kurikulum dokumen menjadi kurikulum sebagai aktifitas pembelajaran (Sagala, 2012:50). Jadi implementasi kurikulum 2013 adalah kegiatan pembelajaran yang disesuaikan

dengan isi kurikulum 2013. Namun pada kenyataannya tidak semua guru bisa mengimplementasikan kurikulum 2013 dengan benar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas TK/SD Kecamatan Sirampog Bapak Kiswo, S.Pd., M.Pd penulis mendapatkan informasi bahwa semua SD di Kabupaten Brebes sudah menggunakan kurikulum 2013 dalam proses pembelajaran. Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala SD Negeri Kaligiri 1 Bapak Asmuni Rasma, S.Pd. bahwasannya kompetensi guru di SDN Kaligiri 1 sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa guru dalam proses pembelajaran masih menggunakan cara pembelajaran yang memisahkan antar mata pelajaran satu dengan yang lain, sedangkan kurikulum yang digunakan adalah kurikulum 2013 yang menuntut guru melakukan proses pembelajaran secara tematik terpadu. Kepala sekolah berusaha untuk memberikan motivasi dan dukungan kepada guru-guru untuk mengikuti kegiatan diklat kurikulum 2013. Melalui kegiatan diklat dalam implementasi kurikulum 2013 diharapkan guru dapat memanfaatkan hasil dari mengikuti diklat mengenai cara mengajar dan metode yang digunakan dalam pembelajaran. Selanjutnya banyak guru yang mengeluhkan tentang tugas tambahan dalam pengelolaan administrasi, guru-guru merasa terbebani dengan tugas tambahan tersebut. Hal tersebut terjadi karena guru kurang termotivasi dalam bekerja. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil wawancara dengan guru kelas 5 SDN Kaligiri 1 Ibu Ratna, S.Pd. Beliau menyampaikan bahwa guru-guru merasa bingung dengan implementasi kurikulum 2013, mereka mengeluhkan tentang isi materi yang ada pada buku pegangan sangatlah sedikit tidak sebanding dengan kompetensi inti dan kompetensi dasar

yang harus dikuasai oleh siswa, selain itu guru-guru juga mengeluhkan tentang pelaksanaan evaluasi ketika pembelajaran dituntut menggunakan sistem tematik terpadu tapi ketika PAS diberlakukan lagi sistem evaluasi per mata pelajaran.

Bila dilihat dari hasil wawancara dengan narasumber, untuk meningkatkan mutu pendidikan saat ini, maka profesionalisme guru merupakan suatu keharusan. Selain itu guru harus bisa menguasai Iptek agar dapat mengimplementasikan kurikulum 2013 dengan optimal. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan profesionalisme guru, khususnya kompetensi pedagogik guru dalam pengimplementasian kurikulum 2013. Sesuai yang dijelaskan pada pasal 48 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 salah satu cara pengembangan dan peningkatan kompetensi guru adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat). Sesuai yang dijelaskan pada Instruksi Presiden Nomor. 15 tahun 1997 diklat adalah kegiatan belajar yang dilaksanakan di luar kelas dan dalam waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan kegiatan praktek untuk meningkatkan keterampilan. Dapat disimpulkan, salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Untuk dapat mengimplementasikan kurikulum 2013 dengan benar perlu diadakan diklat kepada guru-guru tentang kurikulum 2013 tersebut. Namun ada beberapa guru yang masih merasa terbebani untuk mengikuti kegiatan diklat. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara bersama ibu Tria Rahayu Guru kelas 4 di SDN Kaligiri 1, beliau menyampaikan bahwa guru-guru merasa terbebani dengan tugas tambahan di luar tugas mengajar seperti mengurus

administrasi, dan mengikuti kegiatan diklat yang sering menghambat kegiatan belajar mengajar.

Selain dari diklat, diperlukan juga bagaimana cara untuk mendorong semangat kerja guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja lebih giat untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Guru yang motivasi kerjanya rendah tentu tidak mampu melakukan pekerjaan itu dengan baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu motivasi kerja dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya (Gomes, 2005:177). Motivasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajer dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawannya (Engkoswara & Komariah, 2011:209). Dalam lingkungan sekolah yang bertugas sebagai manajer adalah kepala sekolah. Maka dari itu perlunya motivasi kerja bagi para guru, agar mereka semangat dalam mengikuti kegiatan diklat sehingga mampu mengimplementasikan kurikulum 2013 dengan optimal, dalam hal ini yang bertugas sebagai motivator adalah kepala sekolah.

Penelitian tentang diklat telah dilakukan oleh Hasanah (2010) dalam jurnal penelitian pendidikan dari Universitas Pendidikan Indonesia yang berjudul *Pengaruh Pendidikan Pelatihan kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta*. Menyebutkan Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara diklat terhadap kinerja guru Sekolah Dasar dengan persentase sebesar 33%.

Penelitian tentang motivasi kerja telah dilakukan oleh Septiani (2015) dalam Skripsi yang berjudul *Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator terhadap*

Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar Daerah Binaan Letjen Suprpto Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan. Membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara peran kepala sekolah sebagai motivator terhadap kompetensi pedagogik guru SD sebesar 51,3%.

Penelitian tentang implementasi kurikulum 2013 di Sekolah Dasar telah dilakukan oleh Ningrum dalam jurnal manajemen pendidikan Universitas Negeri Malang yang berjudul *Implementasi Kurikulum 2013 di Sekolah Dasar*. Hasil penelitian menyebutkan bahwa keberhasilan implementasi kurikulum 2013 di Sekolah Dasar dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya dukungan untuk kepala sekolah dan guru berupa fasilitas yang dimiliki sekolah dan juga pedoman yang diberikan oleh pemerintah untuk dijadikan panduan oleh kepala sekolah dan guru dalam implementasi kurikulum di sekolah maupun di kelas, faktor lainnya adalah buku yang digunakan sebagai pegangan peserta didik dan guru yang disubsidi oleh pemerintah, serta kepala sekolah dan guru-guru diwajibkan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh LPMP tentang implementasi kurikulum 2013. Ketika menemui kendala dalam implementasi kurikulum, guru dibantu oleh kepala sekolah dengan memberikan motivasi supaya bisa menemukan solusi bersamasama.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa keberhasilan guru dalam pengimplementasian kurikulum 2013 dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antarlain motivasi kerja dan pendidikan dan pelatihan (diklat). Peneliti bermaksud melakukan penelitian di SD Negeri kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes, karena terdapat permasalahan tentang implementasi kurikulum 2013 yang

kurang maksimal oleh guru-guru SD Negeri di Kecamatan Sirampog dengan judul ”Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SD dalam Implementasi Kurikulum 2013 se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, permasalahan yang diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut.

- 1) Kompetensi pedagogik guru SD di Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes masih tergolong rendah.
- 2) Kemampuan guru dalam pengimplementasian kurikulum 2013 tergolong rendah.
- 3) Ada guru yang hanya menggunakan RPP pada buku sumber dan tidak berusaha mengembangkannya.
- 4) Ada guru yang masih melakukan pembelajaran secara per mata pelajaran.
- 5) Kesadaran guru untuk meningkatkan motivasi kerja masih rendah.
- 6) Motivasi guru belum mendapat perhatian dari kepala sekolah.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup dan fokus masalah yang akan diteliti. Pembatasan masalah ini bertujuan untuk menjelaskan maksud dan tujuan dalam penelitian, sehingga pembahasan tidak meluas. Untuk menghindari pengembangan permasalahan, peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi Kerja (X_1) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Sirampog.
- 2) Diklat (X_2) dalam penelitian ini adalah pelatihan tentang implementasi kurikulum 2013 tingkat Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah.
- 3) Kompetensi pedagogik (Y) dalam penelitian ini adalah kompetensi pedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Sirampog dalam implementasi kurikulum 2013 khususnya dalam proses pembelajaran di kelas.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dan pembatasan masalah, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru SDN Kecamatan Sirampog dalam implementasi kurikulum 2013?
- 2) Bagaimana pengaruh diklat terhadap kompetensi pedagogik guru SDN Kecamatan Sirampog dalam implementasi kurikulum 2013?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan diklat terhadap kompetensi pedagogik guru SDN Kecamatan Sirampog dalam implementasi kurikulum 2013?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan tolak ukur berhasil tidaknya penelitian yang dilakukan. Jika tujuan tercapai, maka penelitian yang dilaksanakan berhasil. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini meliputi tujuan umum dan khusus. Penjelasannya sebagai berikut:

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan secara umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan diklat terhadap kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013 Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes.

1.5.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini merupakan penjabaran dari tujuan umum itu sendiri. Tujuan khusus berisi tentang apa yang ingin dicapai dalam penelitian secara khusus. Tujuan khusus penelitian ini yaitu:

- 1) Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013 se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes.
- 2) Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh diklat terhadap kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013 se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes.
- 3) Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja dan diklat terhadap kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013 se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis. Berikut uraian mengenai manfaat penelitian secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah daftar referensi bahan kajian yang relevan dengan penelitian pendidikan selanjutnya khususnya di bidang manajemen pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

1) Bagi Guru

Diharapkan dengan adanya penelitian ini guru-guru SD lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi pedagogiknya khususnya pada pengimplementasian kurikulum pembelajaran sebagai upaya meningkatkan profesionalisme.

2) Bagi Kepala Sekolah

Diharapkan dengan adanya penelitian ini kepala sekolah lebih meningkatkan perannya sebagai motivator dan bahan masukan bahwa motivasi kerja guru harus dibentuk sedemikian rupa supaya tercipta kompetensi guru yang optimal.

3) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang diperoleh mengenai faktor yang mempengaruhi kompetensi pedagogik guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Dalam kajian pustaka membahas tentang kajian empiris, kajian teori, kerangka berpikir, dan hipotesis yang berhubungan dengan penelitian ini. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

2.1 Kajian Teori

Pada bagian kajian teori akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini, diuraikan mulai dari kompetensi guru, implementasi kurikulum 2013 di Sekolah Dasar, pendidikan dan pelatihan (diklat), dan motivasi kerja. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

2.1.1 Kompetensi Guru

Pada kompetensi guru ini akan dibahas tentang: 1) Pengertian kompetensi, 2) Ruang lingkup kompetensi guru, 3) Faktor yang mempengaruhi kompetensi guru

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kemampuan atau kecakapan. Sedangkan menurut Mulyasa (2017:27) “Kompetensi dimaknai sebagai seperangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis, dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien”. Sesuai yang dijelaskan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang

Guru dan Dosen, kompetensi dinyatakan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang wajib dimiliki, dihayati dan dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi guru adalah tindakan yang harus dilaksanakan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas keprofesiannya dengan penuh tanggung jawab (Rahman, 2009:36).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas keprofesiannya dengan melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

2.1.1.2 Ruang Lingkup Kompetensi Guru

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pendidikan dan pengajaran guru harus mempunyai kemampuan baik secara afektif, kognitif, maupun psikomotor. Kompetensi keguruan harus dimiliki oleh seorang guru untuk dapat dikatakan sebagai guru yang profesional. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen kompetensi yang harus dimiliki oleh guru antara lain: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Untuk lebih jelasnya keempat kompetensi tersebut diuraikan satu persatu sebagai berikut:

2.1.1.2.1 Kompetensi Pedagogik

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, sertifikat pendidik, serta kompetensi yang memadai. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru

adalah kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran mulai dari pemahaman karakteristik peserta didik, merencanakan proses pembelajaran, sampai dengan pelaksanaan evaluasi pembelajaran dalam rangka mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik (Rifa'i & Anni, 2015:7). Pendapat selanjutnya Rifma (2016:56) menyatakan, "Kompetensi pedagogik adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki guru dalam mewujudkan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, menyenangkan, dan bermakna bagi peserta didik". Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru penjelasan pasal 28 ayat (3) butir a:

Kompetensi pedagogik 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, dan (8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Sesuai dengan pernyataan di atas dapat dijelaskan bahwa dalam mengelola program pembelajaran guru perlu mengenal kemampuan peserta didik, karena masing-masing peserta didik memiliki karakteristik yang berbeda termasuk kemampuannya, selain itu guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik pasti bisa mengimplementasikan kurikulum dengan baik, dari penguasaan kurikulum yang baik guru tentunya bisa merancang proses pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Pada proses merancang pembelajaran guru harus paham dengan landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran

dan mengembangkan proses pembelajaran sesuai dengan strategi yang digunakan. Setelah menyusun rencana pembelajaran tindakan yang harus dilaksanakan oleh guru adalah melaksanakan pembelajaran. Melaksanakan pembelajaran mengandung arti bahwa dalam proses pembelajaran guru harus mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan efektif melalui menyampaikan materi pembelajaran dengan jelas serta menggunakan metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik dan bisa memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik. Disetiap akhir kegiatan pembelajaran guru wajib melaksanakan evaluasi pembelajaran yang berkesinambungan dengan metode; menganalisis hasil evaluasi untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar, dan mengetahui tingkat ketercapaian tujuan pembelajaran serta memanfaatkan hasilnya untuk memperbaiki kualitas pembelajaran. Selanjutnya guru dituntut untuk dapat membantu dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi akademik dan non akademik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kompetensi yang khas yang membedakan guru dengan profesi lain yang meliputi kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran di dalamnya terdapat aspek keterampilan, yang harus dikuasai oleh guru dalam mengelola pembelajaran mulai dari penguasaan karakteristik peserta didik, perencanaan pembelajaran, sampai dengan merefleksi hasil pembelajaran.

2.1.1.2.2 Kompetensi Kepribadian

Sesuai yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan guru dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku, dan berakhlak mulia untuk dijadikan teladan bagi peserta didik. Selanjutnya Satori (2008:211) menyatakan, “Kompetensi kepribadian guru merupakan sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan pribadi dengan segala karakteristik yang mendukung pelaksanaan tugas guru”. Beberapa kompetensi kepribadian guru antara lain sebagai berikut: (1) beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, (2) percaya kepada diri sendiri, (3) tenggang rasa dan toleran, (4) bersikap terbuka dan demokratis, (5) sabar dalam menjalani profesi keguruannya, (6) mengembangkan diri bagi kemajuan profesinya, (7) memahami tujuan pendidikan, (8) mampu menjalin hubungan insani, (9) memahami kelebihan dan kekurangan diri, (10) kreatif dan inovatif dalam berkarya.

Jadi kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri dimana guru harus selalu mencerminkan sikap dan perilaku yang pantas untuk dijadikan sebagai teladan bagi peserta didik dan lingkungannya.

2.1.1.2.3 Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yang dimaksud di sini adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing para peserta didik. Satori (2008:236) menyatakan, “Kompetensi

profesional guru adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian di bidang pendidikan atau keguruan”. Beberapa komponen kompetensi guru adalah sebagai berikut: (1) penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep, (2) pengelolaan program belajar mengajar, (3) pengelolaan kelas, (4) pengelolaan dan penggunaan media serta sumber belajar, (5) penguasaan landasan-landasan kependidikan, (6) kemampuan menilai prestasi belajar mengajar, (7) memahami prinsip-prinsip pengelolaan lembaga dan program pendidikan di sekolah, (8) menguasai metode berpikir, (9) meningkatkan kemampuan dan menjalankan misi profesional, (10) memberikan bantuan dan bimbingan kepada peserta didik, (11) memiliki wawasan tentang penelitian pendidikan, (12) mampu menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran, (13) mampu memahami karakteristik peserta didik, (14) mampu menyelenggarakan administrasi sekolah, (15) memiliki wawasan tentang inovasi pendidikan, (16) berani mengambil keputusan, (17) memahami kurikulum dan perkembangannya, (18) mampu bekerja berencana dan terprogram, (19) mampu menggunakan waktu secara tepat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam segala aspek di bidang kependidikan baik dari pengelolaan kelas, pengetahuan tentang pendidikan, pelaksanaan penelitian pendidikan, hingga pengelolaan administrasi pendidikan.

2.1.1.2.4 Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial guru adalah kecakapan dan kemampuan guru berinteraksi dengan murid, lingkungan masyarakat karena guru merupakan tokoh yang diberi tugas dalam membina murid dan masyarakat sesuai dengan norma yang berlaku (Rahman, 2009:45). Selanjutnya menurut Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, “Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat sekitar”.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang disebut dengan kompetensi sosial guru adalah kemampuan guru dalam menyesuaikan diri dan berinteraksi dengan peserta didik, sesama pendidik, serta masyarakat selama ia membawakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan uraian di atas kompetensi guru diperlukan untuk mengembangkan perilaku pendidikan, bukan hanya sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan mengajar tertentu tetapi merupakan penggabungan dan penerapan suatu keterampilan dan pengetahuan yang saling bertautan ke dalam bentuk perilaku nyata.

2.1.1.3 Faktor yang Memengaruhi Kompetensi Guru

Kompetensi adalah aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dalam pemerolehan kompetensi tersebut pasti dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:

2.1.1.3.1 Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan atau kualifikasi akademik merupakan faktor penentu kompetensi seorang guru. Pater Salim (2004:156) dalam Rahman (2009:46), menyatakan bahwa “profesi itu merupakan suatu bidang pekerjaan yang berdasarkan pada pendidikan keahlian tertentu”. Ia menegaskan bahwa profesi menuntut suatu keahlian yang didasari oleh latar belakang pendidikan. Maka dari itu untuk menjadi seorang guru yang kompeten haruslah melalui proses pendidikan di lembaga formal yang dikhususkan untuk menyiapkan profesi tenaga pendidik (guru). Contoh lembaga pendidikan formal yang khusus menyiapkan tenaga pendidik adalah: STKIP, Fakultas Tarbiyah (Pendidikan), FKIP. Karena di dalam kurikulum yang digunakan oleh lembaga tersebut dikhususkan untuk mencetak tenaga pendidik. Selain dari jenjang pendidikan sarjana, Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang diadakan oleh LPTK juga menjadi faktor penentu kompetensi guru.

2.1.1.3.2 Individu

Rahman (2009:47) menyatakan, “faktor individu merupakan keinginan dari diri guru itu sendiri untuk mengembangkan kompetensinya”. Ketika seorang guru memiliki motivasi yang tinggi untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya maka ia akan berusaha berlatih dan belajar guna meningkatkan kompetensinya sehingga ia dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada peserta didiknya.

2.1.1.3.3 Pelaksanaan Supervisi

Sagala (2012:88) menyatakan “konsep supervisi adalah memberi tekanan pada proses ‘*pembentukan dan pengembangan profesional*’ dengan maksud memberi respon terhadap pengertian utama serta kebutuhan guru yang berhubungan dengan tugasnya”. Supervisi pendidikan merupakan proses pemberian layanan profesional pendidikan melalui pembinaan yang kontinu terhadap personalia pendidikan untuk mencapai perkembangan peserta didik secara optimal (Engkoswara & komariah 2010:229.) Jadi supervisi adalah suatu usaha memberikan layanan dan bantuan kepada para guru yang berguna untuk peningkatan mutu dan pengembangan kompetensi guru.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru diantaranya adalah latar belakang pendidikan atau tingkat kualifikasi akademik guru, dan keinginan atau motivasi dari dalam diri guru itu sendiri untuk meningkatkan kompetensi, serta pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan pengawas.

2.1.2 Implementasi Kurikulum 2013

Pada bagian implementasi kurikulum 2013 ini akan dibahas tentang; 1) konsep dasar kurikulum 2013, 2) Pengertian kurikulum 2013, 3) tujuan kurikulum 2013, 4) guru dalam implementasi kurikulum 2013.

2.1.2.1 Konsep Dasar Kurikulum 2013

Guna menyiapkan lulusan pendidikan pada era milenials yang penuh tantangan seperti sekarang diperlukan pendidikan yang dirancang berdasarkan kebutuhan nyata di lapangan. Karena kepentingan tersebut pemerintah pada saat

ini tengah melaksanakan Uji Publik Kurikulum 2013 sebagai pengembangan dari Kurikulum 2006 atau KTSP dalam rangka mengembangkan berbagai ranah pendidikan (pengetahuan, keterampilan dan sikap) dalam seluruh jenjang dan jalur pendidikan di Indonesia.

Setijowati (2016:122) menyatakan, “Kurikulum 2013 dikembangkan dengan membawa amanah harus mampu menumbuhkan nilai-nilai Pancasila dalam jiwa siswa”. Secara konseptual draft kurikulum 2013 dicita-citakan untuk mampu melahirkan generasi masa depan yang cerdas intelektual, emosi, sosial, dan spiritualnya. Hal ini tampak dengan terdapatnya nilai-nilai karakter yang tercantum di dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka posisi guru harus disiapkan secara matang mulai dari penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, aspek pembelajaran, penilaian, analisis, hingga tindak lanjut sehingga implementasi Kurikulum 2013 dapat berlangsung sebagaimana yang diharapkan.

2.1.2.2 Pengertian Kurikulum 2013

Kurikulum adalah alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Kurikulum berisi tentang tujuan yang harus ditempuh beserta alat evaluasi untuk menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Sesuai yang dijelaskan oleh Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2014 tentang Kurikulum 2013 Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah Pasal 1, kurikulum yang digunakan oleh SD/MI sejak tahun ajaran 2013/2014 adalah kurikulum 2013 yang berisikan pedoman mata pelajaran tematik terpadu. Kurikulum 2013 adalah kurikulum berbasis kompetensi yang menekankan pada pengembangan karakter

dan kemampuan melakukan (kompetensi) tugas-tugas dengan standar performansi tertentu, sehingga hasilnya dapat dirasakan oleh siswa, berupa penguasaan terhadap kompetensi tertentu (Mulyasa, 2016:66).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diasumsikan bahwa Kurikulum 2013 merupakan pengembangan kurikulum yang berfokus pada kompetensi dan karakter siswa yang dicapainya melalui pengalaman belajarnya yang telah dirumuskan dalam Standar Kompetensi Lulusan. Kurikulum 2013 dirancang untuk mengembangkan pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat peserta didik agar dapat melaksanakan sesuatu secara tepat, mahir, dan penuh tanggung jawab.

2.1.2.3 Tujuan Kurikulum 2013

Sesuai dengan isi Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 70 Tahun 2013 tujuan dari kurikulum 2013 adalah menjadikan warga negara Indonesia yang beriman, produktif, kreatif, inovatif, dan aktif agar mampu andil dalam peradaban dunia. Selanjutnya Mulyasa (2016:65) menyatakan, “Melalui pengembangan kurikulum 2013 akan menghasilkan insan Indonesia yang: produktif, inovatif, kreatif; melalui penguatan sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang terintegrasi”.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan kurikulum 2013 yang berbasis kompetensi dan pendidikan karakter dapat dilihat melalui pengalaman belajar, keterampilan, dan dasar-dasar pengetahuan yang diberikan untuk menciptakan tamatan yang kompeten, dan cerdas sehingga dapat

mengembangkan budaya dan bangsanya serta dapat membangun integritas sosial dalam mewujudkan karakteristik nasional bangsa.

2.1.2.4 Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013

Implementasi Kurikulum 2013 di SD merupakan aktualisasi kurikulum dalam pembelajaran dan pembentukan kompetensi serta karakter peserta didik. Hal tersebut menuntut guru untuk menciptakan perubahan dan keaktifan dalam berbagai kegiatan sesuai dengan rencana yang diprogramkan (Mulyasa, 2016:99). Dalam rangka menyukseskan implementasi kurikulum 2013 di SD perlu adanya perubahan pola pikir cara pandang guru khususnya cara pandang terhadap pembelajaran dan peserta didik. Dalam Permendikbud Nomor 70 Tahun 2013 disebutkan penguatan tata kelola Kurikulum 2013 sebagai berikut:

- (1) Tata kerja guru yang bersifat individual diubah menjadi tata kerja yang bersifat kolaboratif;
- (2) Penguatan manajemen sekolah melalui penguatan kemampuan manajemen kepala sekolah sebagai pimpinan kependidikan;
- (3) Penguatan sarana dan prasarana untuk kepentingan manajemen dan proses pembelajaran.

Dalam kaitannya dengan kurikulum 2013, serta implementasinya dalam pembelajaran yang produktif, kreatif, inovatif, dan berkarakter, guru harus berperan sebagai fasilitator bagi para peserta didiknya agar mampu mengembangkan potensi dirinya secara optimal. Menurut Mulyasa (2017:53-63) Guru harus mampu melakukan berbagai hal dalam implementasi kurikulum 2013, sebagai berikut: (1) mendidik dengan baik, (2) membelajarkan dengan benar, (3)

membimbing secara tertib, (4) melatih dengan gigih, (5) mengembangkan inovasi yang bervariasi, (6) memberi contoh teladan, (7) meneliti sepenuh hati, (8) mengembangkan kreativitas secara tuntas, (9) menilai pembelajaran.

Sesuai dengan pernyataan di atas dapat dijelaskan bahwa, guru adalah pendidik yang menjadi tokoh dan panutan bagi peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu guru harus berperilaku sesuai dengan tuntutan norma yang berlaku serta bertanggung jawab atas apa yang telah ia ajarkan kepada peserta didiknya. Memberlajarkan dengan benar, adalah tindakan guru yang berperan sebagai fasilitator dalam membantu peserta didik untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahui oleh peserta didik, dan membentuk kepribadian peserta didik yang berkarakter. Selanjutnya guru harus merencanakan tujuan pembelajaran dengan mengidentifikasi kompetensi yang harus dicapai terlebih dahulu, memerhatikan keaktifan peserta didik dalam pembelajaran, mampu memaknai kegiatan belajar, serta guru harus melaksanakan evaluasi diakhir pembelajaran. Dalam kurikulum 2013 yang berbasis kompetensi guru harus berperan sebagai pelatih untuk membentuk kompetensi, dan keterampilan yang sesuai dengan potensi peserta didik. Selain berperan sebagai pelatih dalam proses pendidikan dan pembelajaran, guru dituntut untuk kreatif dan inovatif sehingga dapat mengembangkan ide-ide baru dan mampu mengimplementasikan kurikulum secara optimal. Guru yang mampu mengimplementasikan kurikulum secara optimal diharapkan bisa melaksanakan penelitian guna meningkatkan kompetensi yang ia miliki.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam implementasi kurikulum 2013 khususnya di Sekolah Dasar guru dituntut agar mampu menjadi

pendidik yang baik, kreatif dan mampu mengembangkan proses pembelajaran yang inovatif sehingga dapat membimbing peserta didiknya untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal, dan guru harus bisa melaksanakan penelitian pendidikan guna meningkatkan kompetensinya, serta menjadi teladan bagi peserta didik dan lingkungannya.

2.1.3 Pendidikan dan Pelatihan

Pada bagian diklat akan dibahas tentang; 1) pengertian pendidikan dan pelatihan, 2) tujuan pendidikan dan pelatihan, 3) jenis-jenis pelatihan dan pendidikan, 4) evaluasi pendidikan dan pelatihan, 5) pendidikan dan pelatihan kurikulum 2013.

2.1.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Sesuai yang dijelaskan pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1, pendidikan merupakan bentuk usaha yang dilaksanakan untuk mengembangkan potensi peserta didik dari segi keagamaan, kecerdasan, dan kepribadian secara aktif melalui proses pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan di masyarakat, bangsa, dan negara. Selanjutnya pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut program belajar di luar sekolah dengan waktu yang relatif singkat dan lebih menekankan pada kegiatan praktik (Kamil, 2010:10). Menurut Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) yang dimaksud dengan diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa diklat adalah kegiatan peningkatan kompetensi melalui pembelajaran yang dilaksanakan di luar sekolah dalam kurun waktu tertentu dengan lebih menekankan kepada praktik.

2.1.3.2 Tujuan Diklat

Sesuai yang dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan PNS BAB II Pasal 2, tujuan diadakannya diklat adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Moekijat (1981) dalam Kamil (2010:11) menjabarkan tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- (1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.
- (2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara cepat, dan logis.
- (3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga dapat membangkitkan semangat dalam bekerjasama.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan diadakannya diklat adalah untuk meningkatkan kompetensi atau kemampuan pegawai sehingga dapat menyelesaikan tugas pekerjaan secara cepat, efektif, rasional, dan profesional. Diharapkan setelah diadakan kegiatan diklat para pegawai atau karyawan dapat mengimplementasikan dari apa yang telah mereka pelajari saat kegiatan diklat.

2.1.3.3 Jenis-jenis Diklat

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan PNS BAB III Pasal 4 menyatakan jenis diklat terdiri dari diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan. Diklat dalam jabatan dijabarkan lagi menjadi tiga jenis, yaitu:

- (1) Diklat kepemimpinan, diklat kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan.
- (2) Diklat fungsional, dilaksanakan untuk peningkatan kompetensi sebagai syarat peningkatan jenjang jabatan fungsional.
- (3) Diklat teknis, diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas profesional.

Sedangkan menurut Dale Yoder (1958) dalam Kamil (14-5) menyebutkan jenis-jenis pelatihan sebagai berikut:

- (1) Siapa yang dilatih (*who gets trained*), artinya pelatihan itu diberikan kepada siapa. Pelatihan dapat diberikan kepada calon pegawai, pegawai baru, pegawai lama, pengawas, manajer, staff, remaja, pemuda, orang tua, dan anggota masyarakat umumnya.
- (2) Bagaimana ia dilatih (*how he gets trained*), artinya dengan metode apa ia dilatih. Pelatihan dapat dilaksanakan menggunakan metode pemagangan, permainan peran, permainan bisnis, pelatihan sensitivitas, instruksi kerja dan sebagainya.

- (3) Dimana ia dilatih (*where he gets trained*), artinya dimana pelatihan dilaksanakan. Pelatihan dapat dilaksanakan di tempat kerja, di sekolah, di kampus, di tempat khusus, di tempat kursus, atau di lapangan.
- (4) Bilamana ia dilatih (*when he gets trained*), artinya kapan pelatihan dilaksanakan. Pelatihan dapat dilaksanakan sebelum orang mendapat pekerjaan, setelah mendapat pekerjaan, setelah ditempatkan, menjelang pensiun, dan sebagainya.
- (5) Apa yang dibelajarkan kepadanya (*what he is taught*), artinya materi pelatihan seperti apa yang diberikan. Materi yang diberikan saat pelatihan dapat berupa; pelatihan kerja atau keterampilan, pelatihan kepemimpinan, pelatihan keamanan, pelatihan hubungan manusia, pelatihan kesehatan kerja, pelatihan penanggulangan bencana, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis diklat dapat ditentukan berdasarkan tujuan, dan sasaran dari diadakannya diklat tersebut.

2.1.3.4 Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan dilakukan supaya pelatihan dapat berfungsi secara efektif sebagai solusi dari berbagai permasalahan di dalam organisasi. Menurut Gomes (2003:209), program pelatihan bisa dievaluasi berdasarkan informasi yang bisa diperoleh pada lima tingkatan yaitu, sebagai berikut:

- (1) Reaksi, untuk meninjau reaksi peserta terhadap pelatihan, pelatih, dan lainnya dapat dilakukan menggunakan kuisioner untuk menanyakan seberapa puas peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan, untuk mengetahui perlu atau

tidaknya diadakan pelatihan ulang, dan untuk menjamin mutu pelatihan supaya menarik peserta lain guna mengikuti program pelatihan tersebut.

- (2) Belajar, untuk meninjau seberapa jauh para peserta mempelajari fakta-fakta, prinsip-prinsip, dan pendekatan yang terdapat dalam pelatihan dapat dilakukan dengan cara mengadakan tes evaluasi di akhir kegiatan pelatihan, atau test performansi, dan latihan-latihan simulasi.
- (3) Behavior, untuk meninjau seberapa jauh perubahan perilaku kerja peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, hal tersebut dapat diukur menggunakan sistem evaluasi performansi.
- (4) Hasi-hasil, untuk meninjau apakah ada peningkatan produktivitas atau penurunan setelah mengikuti pelatihan, hal tersebut dapat diukur menggunakan tes evaluasi secara tertulis setelah kegiatan pelatihan selesai atau menggunakan kuisisioner beberapa bulan setelah pelatihan dilaksanakan.
- (5) Efektifitas biaya, yang dimaksud disini adalah untuk meninjau seberapa banyak biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan program pelatihan, dan untuk mengetahui apakah pelatihan merupakan metode yang paling murah untuk menyelesaikan masalah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kegiatan evaluasi pelatihan dilakukan untuk mengetahui tingkat reaksi peserta pelatihan, seberapa jauh peserta pelatihan mempelajari materi pelatihan dengan benar, seberapa jauh perilaku peserta pelatihan berubah, mengetahui adakah peningkatan produktivitas setelah pelatihan dilaksanakan, dan untuk mengetahui apakah penelitian merupakan metode yang paling murah untuk menyelesaikan masalah.

2.1.3.5 Pendidikan dan Pelatihan Kurikulum 2013

Mulyasa (2017:7), menyatakan “Implementasi Kurikulum 2013 berbasis kompetensi, memerlukan guru sebagai pembentuk karakter dan kompetensi peserta didik, yang harus kreatif dalam memilih dan memilih, serta mengembangkan metode dan materi pembelajaran”. Dalam kaitannya dengan implementasi Kurikulum 2013, dilakukan berbagai pendidikan dan pelatihan (diklat), baik mengenai kurikulum, strategi pembelajaran maupun pengelolaan kelas. Pendidikan dan pelatihan tersebut dimulai dengan penyegaran nara sumber nasional (NS) yang mengkaji dan mengembangkan berbagai aspek berkaitan dengan implementasi kurikulum 2013, kemudian dilanjutkan dengan diklat instruktur nasional (IN) yang nantinya bermuara pada guru sasaran (GS).

Melalui berbagai pendidikan dan pelatihan ini diharapkan melahirkan guru-guru profesional yang siap mengimplementasikan kurikulum 2013 secara optimal. Disamping pendidikan dan pelatihan guru, pemerintah juga melatih pengawas dan kepala sekolah, sehingga nantinya mereka dapat memberikan dukungan serta melakukan pendampingan dan pengawasan terhadap implementasi kurikulum di sekolah dan wilayah masing-masing. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan terhadap guru dan tenaga kependidikan lainnya dilakukan agar mereka dapat memerankan tugas dan fungsinya dengan baik dalam implementasi kurikulum 2013, serta mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang berkualitas pula.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu program yang diadakan secara khusus untuk lebih meningkatkan

dan juga memperbaiki kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pelatihan merupakan kebutuhan yang harus dilaksanakan dengan senang hati dan sungguh-sungguh serta dengan semangat perubahan ke arah yang lebih baik pada diri individu dan organisasi.

Pelatihan dalam implementasi kurikulum 2013 sangat penting dilakukan, agar semua pihak yang terlibat dalam implementasinya di lapangan paham dengan perubahan yang harus dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, sehingga mereka memberikan dukungan terhadap perubahan kurikulum yang dilakukan. Pelatihan kurikulum perlu dilakukan terhadap berbagai pihak yang terkait dalam implementasinya, serta terhadap seluruh warga sekolah, bahkan terhadap masyarakat dan orang tua peserta didik. Pelatihan ini penting, terutama agar seluruh warga sekolah mengenal dan memahami visi dan misi sekolah, serta kurikulum yang akan diimplementasikan. Pelatihan perlu dilakukan secara matang kepada berbagai pihak agar kurikulum baru yang ditawarkan dapat dipahami dan diterapkan secara optimal, karena pelatihan merupakan langkah penting yang akan menunjang dan menentukan keberhasilan perubahan kurikulum. Pelatihan akan berlangsung secara optimal jika dirancang sesuai dengan kebutuhan, metode dan waktu yang tepat

2.1.4 Motivasi Kerja

Pada bagian motivasi akan dibahas tentang: 1) hakikat motivasi kerja, 2) tujuan motivasi, 3) faktor-faktor motivasi, 4) Langkah-langkah memotivasi, 5) dimensi motivasi kerja guru.

2.1.4.1 Hakikat Motivasi Kerja

Menurut Nitisemito (1992:130) dalam Engkoswara & Komariah (2011:209) motivasi adalah usaha manajer untuk meningkatkan semangat kerja para bawahannya. Motivasi merupakan kemauan dalam diri seseorang untuk merubah tingkah laku menjadi lebih baik dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya (Uno, 2016:3). Selanjutnya menurut Wayne F. Casio dalam Sunyoto (2015:11), motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Berdasarkan beberapa pendapat tentang motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah usaha atau daya dorong yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhannya.

Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam diri seseorang (intrinsik) atau dari luar (ekstrinsik). Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang timbul akibat dorongan dari dalam diri individu itu sendiri. Faktor dari dalam diri dapat berupa kepribadian, sikap, atau pengalaman. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah usaha individu untuk memenuhi kebutuhan atau mencapai kepuasan karena dipengaruhi oleh faktor lingkungan di sekitarnya. Faktor dari luar dapat timbul karena adanya pengaruh dari pimpinan, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks.

Menurut Uno (2016:66), pandangan kerja pada dewasa ini, bukan seperti pandangan konservatif yang menyatakan kerja jasmaniah adalah bentuk hukuman sehingga tidak disukai orang. Akan tetapi dewasa ini kerja dan bekerja sudah menjadi kebutuhan. Selanjutnya visi modern melihat kerja sebagai: (1) aktivitas

dasar dan dijadikan sebagai esensial bagi manusia, (2) kerja memberikan status dan mengikat seseorang pada individu lain dan masyarakat, (3) pada umumnya, wanita maupun pria menyukai pekerjaan, dan suka bekerja, (4) moral pekerja dan pegawai tidak mempunyai ikatan langsung dengan kondisi fisik atau material dari pekerjaan, (5) instentif kerja yang berupa uang, pada akondisi normal merupakan insentif yang tidak penting.

Dalam melakukan pekerjaan, biasanya seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan kuangan semata, tetapi motivasi intrinsik merupakan kebutuhan yang tidak dapat diabaikan (Uno, 2016:67). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan dalam melakukan sebuah pekerjaan agar dapat mencapai tujuan organisasi atau memenuhi keinginan dari pimpinannya.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan. Motivasi diberikan untuk memelihara semangat kerja karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Hasibuan (199:196) dalam Engkoswara & Komariah (2011:211), merinci tujuan pelaksanaan motivasi, yaitu: (1) mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin, (2) meningkatkan kegairahan pegawai, (3) meningkatkan kedisiplinan pegawai, (4) meningkatkan kesejahteraan pegawai, (5) meningkatkan prestasi kerja pegawai, (6) meningkatkan moral kerja pegawai, (7) meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas, (8) meningkatkan produktifitas dan efisiensi, (9)

memperbesar rasa tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan (10) memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan semangat seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dengan tujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.4.3 Faktor-faktor Motivasi

Faktor-faktor motivasi menurut Wahjosumijo (1994) dalam Sunyoto (2015:12-5) adalah sebagai berikut:

- (1) Promosi, adalah kemajuan karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
- (2) Prestasi kerja, pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Untuk dapat dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi maka haruslah mempunyai prestasi kerja yang baik.
- (3) Pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Dengan kata lain semuanya diserahkan kepada karyawan apakah akan memanfaatkan kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak. Kesempatan tersebut dapat berupa mengikuti pelatihan, melanjutkan pendidikan di luar jam kerja, dan lain sebagainya.
- (4) Penghargaan, salah satu hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja para karyawan adalah dengan pemberian motivasi dengan melalui

kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian, dan sebagainya.

- (5) Tanggung jawab, pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang telah diterimanya.
- (6) Pengakuan, pengakuan atas kemampuan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan suatu kompensasi untuk karyawan yang memang mempunyai kemampuan dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- (7) Keberhasilan dalam bekerja, karyawan akan lebih termotivasi apabila ia berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, cepat, dan tepat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah, adanya pencapaian promosi kerja, prestasi kerja, tanggung jawab, dan keberhasilan dalam bekerja dari pekerja itu sendiri, serta pengakuan atas keberhasilan dalam bekerja dan penghargaan dari atasan kepada para pekerja. Dimana apabila faktor-faktor tersebut dapat terpenuhi dengan baik maka akan memungkinkan terbentuknya motivasi kerja yang baik bagi para pekerja sehingga mereka semangat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

2.1.4.4 Langkah-langkah Memotivasi

Dalam memberikan motivasi kepada bawahan ada beberapa petunjuk yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin. Menurut Wahjosumidjo (1989:201) dalam Sunyoto (2015:15-6), langkah-langkah memotivasi dijabarkan

sebagai berikut: (1) pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan, (2) pemimpin harus berorientasi pada kerangka acuan orang, (3) tiap orang berbeda dalam memuaskan kebutuhan, (4) setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan, (5) pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk, (6) pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan motivasi, seorang pemimpin atau manager harus mengetahui dulu apa yang dilakukan oleh bawahannya dan apa yang sekiranya dibutuhkan oleh bawahannya agar ia mampu memberikan contoh dan teladan sebagai pemimpin yang berperilaku realistis.

2.1.4.5 Dimensi Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja guru merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk mendorong guru agar bisa melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan (Uno, 2016:71). Untuk mengukur tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh guru perlu adanya indikator dari variabel motivasi kerja tersebut, indikator motivasi kerja guru dapat dilihat dari dua dimensi. Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, dimana faktor internal adalah dorongan dari dalam diri guru tersebut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, dan faktor eksternal adalah dorongan dari luar diri guru untuk melakukan tugasnya faktor eksternal dapat berupa pujian, atau keinginan untuk memperoleh imbalan dari apa yang telah ia kerjakan. Berikut adalah dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Uno (2016:73):

Indikator motivasi internal terdiri dari; (1) Tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas, (2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, (3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, (4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, (5) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, (6) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Indikator motivasi eksternal terdiri dari; (1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, (2) Senang memperoleh pujian atas apa yang dikerjakannya, (3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, (4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Berdasarkan indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh Uno dapat dijabarkan dari segi motivasi internal; bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang baik pasti ia akan mempunyai sikap tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, memiliki target yang jelas dalam bekerja karena motivasi kerja tersebut dijadikannya sebagai dorongan atau semangat untuk mencapai target yang mereka harapkan, selanjutnya motivasi kerja dijadikan oleh guru untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan walaupun tujuan tersebut menantang bagi dirinya. Ketika guru mendapatkan umpan balik atas suatu pekerjaan yang telah diselesaikan maka akan menambah semangat atau dorongan untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya yang lain. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik pasti ia akan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dengan tujuan ingin lebih baik dari rekan kerjanya, dan guru tersebut pasti akan mengutamakan prestasi dengan cara menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh, serta mau belajar memperbaiki dan terus mengembangkan kompetensi yang ia miliki demi sebuah prestasi kerja yang memuaskan. Selanjutnya bila dilihat dari motivasi eksternal dapat diketahui; karena motivasi merupakan daya dorong untuk memenuhi kebutuhan hidup, guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk

memenuhi segala kebutuhannya baik kebutuhan untuk kehidupan sehari-hari maupun kebutuhan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya di sekolah dalam bentuk pemerolehan insentif atau gaji, dan guru tersebut akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dengan tujuan untuk memperoleh perhatian dan pujian baik dari kepala sekolah maupun dari rekan kerja sesama guru.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

Penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu motivasi kerja dan diklat, sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kompetensi pedagogik guru SD dalam implementasi kurikulum 2013. Pada bagian ini akan dibahas tentang hubungan antara motivasi kerja dan kompetensi pedagogik guru SD dalam implementasi kurikulum 2013, hubungan antara diklat dan kompetensi pedagogik guru SD dalam implementasi kurikulum 2013, serta hubungan antara motivasi kerja dan diklat dengan kompetensi pedagogik guru SD dalam implementasi kurikulum 2013. Uraianya sebagai berikut.

2.1.5.1 Hubungan Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik Guru SD dalam Implementasi Kurikulum 2013

Kompetensi pedagogik dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah: faktor latar belakang pendidikan, individu, dan supervisi. Pater Salim dalam Rahman (2009:46) menyatakan bahwa, “faktor individu merupakan keinginan dari diri guru itu sendiri untuk mengembangkan kompetensinya.” Keinginan dari diri guru itu dapat disebut dengan motivasi. Motivasi adalah

kemauan dalam diri seseorang untuk merubah tingkah laku menjadi lebih baik lagi dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya (Uno, 2016:3). Motivasi diberikan kepada guru dengan tujuan untuk memelihara dan meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan fungsi pokoknya sebagai pendidik secara optimal. Salah satu tugas guru adalah melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Untuk dapat melaksanakan proses pembelajaran yang baik diperlukannya kompetensi pedagogik yang baik pula. Kompetensi pedagogik adalah kompetensi yang khas dimiliki oleh seorang guru, mulai dari pemahaman karakteristik peserta didik, pengembangan silabus sesuai kurikulum yang berlaku, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dengan metode, strategi yang variatif, sampai dengan refleksi pembelajaran.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan mendorong dirinya untuk selalu giat dalam melaksanakan tugas fungsi dan pokoknya sebagai seorang pendidik. Guru akan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya jika pada dirinya sendiri ada keinginan atau dorongan untuk bekerja dengan menentukan tujuan atau target yang jelas untuk memperoleh umpan balik atas prestasi yang telah dicapainya. Sebaliknya, apabila guru kurang termotivasi dalam bekerja, maka guru akan menjadi malas dan kompetensi pedagogiknya akan rendah. Jadi, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kompetensi pedagogik guru dalam implementasi kurikulum 2013.

2.1.5.2 Hubungan Diklat dan Kompetensi Pedagogik Guru SD dalam Implementasi Kurikulum 2013.

Tingkat kompetensi guru dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan. Guru merupakan salah satu profesi yang menuntut suatu keahlian yang didasari oleh latar belakang pendidikan. Sesuai isi Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru yang menegaskan bahwa salah satu cara meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan adalah dengan pendidikan dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan. Diklat implementasi kurikulum 2013 adalah kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan di luar sekolah dalam kurun waktu tertentu dan lebih menekankan kepada kegiatan praktik dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi atau kemampuan seorang guru dalam mengimplementasikan kurikulum 2013 secara optimal.

Guru yang mau dan mampu melaksanakan diklat kurikulum 2013 dengan baik maka akan memperoleh pengetahuan baru tentang cara pengimplementasian kurikulum 2013 dengan benar.

2.2 Kajian Empiris

Kajian yang relevan diperoleh dari hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan bahasan yang diteliti. Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian baru, sehingga penelitian terdahulu hanya digunakan sebagai referensi dalam pelaksanaan penelitian. Beberapa penelitian mengenai motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan, kompetensi pedagogik guru, serta implementasi Kurikulum 2013 yang sebelumnya pernah dilakukan. Penelitian-penelitian tersebut antara lain:

- (1) Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2010) mahasiswa S3 Prodi Administrasi Pendidikan UPI berjudul *Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakan Cikao Kabupaten Purwakarta*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis dekriptif korelasional teknik pengumpulan data menggunakan instrumen angket. Yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 guru SD dari 260 guru yang ada di Kecamatan Babakancikao, Kabupaten Purwakarta. Hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara faktor pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 33%, terdapat pengaruh yang positif antara faktor iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 67%, dan terdapat pengaruh yang positif secara bersamaan antara faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru dengan iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 57%. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian dan jumlah sampel. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) serta menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang menggunakan instrumen angket.
- (2) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi, Thomas, dan Setiyani (2012) dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi

kerja, dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru, dengan persentase sebesar 65,4%. Berarti semakin tinggi motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan supervisi kepala sekolah maka semakin meningkat nilai kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Persamaannya terletak pada variabel motivasi kerja, metode penelitian dan instrumen penelitian yang digunakan, sedangkan perbedaannya terletak pada populasi, dan waktu penelitiannya.

- (3) Penelitian yang dilakukan oleh Carto Guru SDN Tanjung 01 (2013) berjudul *Peningkatan Motivasi dan Kompetensi Penyusunan RPP melalui Pembinaan Akademik Berkelanjutan Bagi Guru SD Negeri Tanjung 01 Pada Semester I Tahun Pelajaran 2014/2015*. Penelitian ini menggunakan desain penelitian tindakan sekolah yang dilaksanakan dalam dua siklus. Dengan subjek penelitian Guru SD Negeri 01 Tanjung sebanyak 9 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik dokumentasi, observasi, dan tes tertulis. Analisis data penelitian menggunakan teknik deskriptif komparatif, dilanjutkan refleksi. Hasil dari penelitian ini menyebutkan terdapat peningkatan motivasi guru dalam penyusunan RPP melalui kegiatan pembinaan akademik secara klasikal pada siklus pertama, dan kemampuan menyusun RPP dapat meningkat melalui pembinaan akademik berkelanjutan, hal ini dapat dilihat dari hasil yang diperoleh, kemampuan aktifitas dan kemampuan berdiskusi merupakan bekal untuk mengembangkan kompetensi guru dalam menyusun

RPP mata pelajaran lainnya. Sekolah dapat lebih leluasa memberikan kekuasaan bagi guru untuk mengelola kegiatan pembinaan akademik. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis. persamaannya ada pada variabel motivasi. Perbedaannya pada metode penelitian yang digunakan serta waktu dan populasi penelitian.

- (4) Penelitian yang dilakukan oleh Susilo, & Suryawan (2013) yang berjudul *An analysis of teacher's preparation in implementing 2013 revision curriculum on the mathematics learning as a specialization subject*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi pedagogik guru, yang meliputi kesiapan dalam perencanaan pembelajaran yang sesuai dengan implementasi kurikulum 2013 edisi revisi pada pembelajaran spesialisasi matematika untuk sekolah menengah atas Wonogiri. Informan dalam penelitian ini ada 6 guru matematika SMA kelas X dan XI yang mengajar di sekolah kabupaten Wonogiri. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif melalui 4 jalur: pengumpulan data, reduksi data, tampilan data, dan penarikan kesimpulan. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar guru matematika SMA di kelas X dan XI di Kabupaten Wonogiri sudah siap untuk mengimplementasikan kurikulum edisi revisi 2013 dan beberapa belum mampu mengimplementasikan karena faktor internal atau eksternal. Guru matematika SMA di Kabupaten Wonogiri siap menghadapi kurikulum edisi revisi 2013 telah menerapkan 10 indikator kompetensi pedagogik guru

sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 dalam pembelajaran. Kesiapan dan implementasi pembelajaran matematika sejalan dengan tuntutan kurikulum edisi revisi 2013. Berdasarkan informasi dari guru yang tidak siap, masalah yang muncul dalam implementasi kurikulum edisi revisi 2013 terdapat pada masalah dalam pembelajaran, yaitu ketidaksesuaian antara Kompetensi Inti (KI) dan Kompetensi Dasar (KD) dalam buku pedoman guru, pengabaian materi di buku pegangan siswa dan kurangnya contoh masalah yang ada dalam buku pedoman guru. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Persamaannya ada pada pembahasan implementasi kurikulum 2013. Perbedaannya ada pada metode penelitian, waktu dan populasi penelitian.

- (5) Penelitian yang dilakukan oleh Tania, dan Sutanto (2013) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya*. Penelitian ini dilaksanakan di PT. DAI KNIFE Surabaya dengan jumlah populasi 25 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis *explanatory reseach*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE, dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor pendukung terhadap peningkatan komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian

yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Persamaanya terletak pada variabel motivasi kerja, dan perbedaannya terletak pada waktu, tempat, dan populasi penelitiannya.

- (6) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhadi, Mujahidin, Bahrudin, dan Tafsir dengan judul penelitian *Pengembangan Motivasi dan Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah*. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh banyaknya guru madrasah di Kabupaten Bekasi yang masih belum memenuhi standar kualifikasi sebagai guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analisis dengan subjek guru MTS Negeri di Kabupaten Bekasi melalui uji beda antara kelompok guru yang telah melaksanakan diklat dan guru yang belum melaksanakan diklat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat tidak memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap mutu, kompetensi dan motivasi kerja guru dikarenakan efektivitas diklat yang sangat rendah, motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan mutu, dan kompetensi guru dan motivasi kerja guru di MTS Negeri kota Bekasi masih tergolong sedang sehingga perlu ditingkatkan lagi melalui strategi pengembangan motivasi internal dan eksternal. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti laksanakan. Persamaanya terletak pada variabel motivasi kerja guru, dan kompetensi guru, sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian, populasi, dan waktu penelitiannya.

- (7) Penelitian yang dilakukan oleh Sohair, dkk (2014) yang berjudul *Effect of Work Motivation and Organizational Commitmen on Job Satisfaction: (A*

case of Education Industry in Pakistan). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menyelidiki dampak motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di Pakistan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang dibagikan kepada orang-orang yang bekerja di bidang pendidikan di Pakistan. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen kerja, dan adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama membahas tentang variabel motivasi kerja.

- (8) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Umami & Roesminingsih (2014) yang berjudul *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa dalam Ujian Nasional (UN) se Kota Mojokerto*. Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif dengan populasi Guru mata pelajaran UN, siswa kelas XII di SMAN se Kota Mojokerto dengan teknik pengumpulan data berupa kuisisioner dan dokumentasi. Hasil peneliian menyebutkan bahwa rata-rata kompetensi pedagogik guru dalam penelitian ini berada pada kategori sangat baik dengan prosentase 86,75%, dan motivasi kerja guru juga berada pada kategori sangat baik dengan prosentase 86% dari nilai yang diperoleh sebesar 3,44, selanjutnya Prestasi belajar siswa SMA Negeri di Kota Mojokerto pada UN secara keseluruhan dalam penelitian ini memiliki nilai 3,24 dan berada pada kategori sangat baik dengan tingkat prosentase 81%. Dalam penelilitian ini

terbukti bahwa kompetensi pedagogik guru berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa SMAN se-Kota Mojokerto dalam hasil Ujian Nasional dengan prosentase sebesar 15,9%. Motivasi kerja guru berkontribusi sebesar 15,3% terhadap prestasi belajar siswa. Serta kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru berkontribusi terhadap prestasi belajar siswa sebesar 40,6%. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis. Persamaannya terletak dalam penggunaan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner untuk mengukur variabel kompetensi pedagogik guru serta motivasi kerja guru. Perbedaannya terletak pada waktu dan populasi penelitian.

- (9) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, dan Sobri (2015) dengan judul *Implementasi Kurikulum 2013 di Sekolah Dasar*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, di SD Negeri Tangkil 01 di Kecamatan Wlini Kabupaten Blitar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kurikulum 2013 telah dilaksanakan oleh SD Tangkil 01 dengan sosialisasi yang telah diberikan oleh pemerintah. Dana pelaksanaan implementasi kurikulum 2013, mulai dari penyediaan buku pelajaran menggunakan dana BOS. Guru membuat promes yang disesuaikan dengan isi kurikulum 2013 sebagai pedoman dalam pembelajaran, dan guru melaksanakan penilaian yang sesuai dengan tuntutan kurikulum 2013. Faktor penghambat dalam implementasi kurikulum 2013 adalah guru masih merasa bingung dalam penyusunan RPP kurikulum 2013, dan guru masih merasa

sulit dalam manajemen waktu dalam pelaksanaan pembelajaran, dan menyelesaikan tugas administrasi. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Persamaannya terletak pada sama-sama membahas implementasi kurikulum 2013. Perbedaannya ada pada metode penelitian, tempat, dan waktu penelitian.

- (10) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2015) dengan judul *Kompetensi Pedagogik Guru dalam Mengelola Pembelajaran IPA di SD dan MI*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan objek penelitian guru SDN Taman Sari 1 Kota Yogyakarta, dan guru MIN Kota Yogyakarta II. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru SDN Taman Sari dalam pembelajaran IPA sudah baik, ditinjau dari proses perencanaan pembelajaran, pemahaman terhadap peserta didik, dan pembelajaran IPA di dalam kelas yang sudah sesuai dengan indikator, sedangkan kompetensi pedagogik guru MIN Kota Yogyakarta masih tergolong rendah karena dalam proses pembelajaran IPA guru MIN masih menggunakan metode pembelajaran yang abstrak dan berpedoman pada pembelajaran menghafal. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Persamaannya adalah pada variabel kompetensi pedagogik guru. Perbedaannya terletak pada metode penelitian, serta waktu dan tempat penelitiannya.

- (11) Penelitian yang dilakukan oleh Suroso, Rusdiarti, Utomo, Universitas Negeri Semarang (2015) dengan judul *Pengaruh Supervisi Akademik, Pendidikan*

dan Pelatihan, Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*Explanatory research*), dengan populasi guru-guru SMP di Kota Pekalongan, teknik sampling yang digunakan adalah *Proportional Cluster Sampling* diperoleh sample sejumlah 186 guru. Hasil penelitian menunjukkan supervisi akademik berada pada kategori baik karena kepala sekolah telah melaksanakan tugasnya dengan baik, selanjutnya motivasi kerja guru SMP di Kota Pekalongan juga berada dalam kategori baik. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik terhadap motivasi kerja guru SMP di Kota Pekalongan dibuktikan dengan hasil analisis regresi dengan nilai koefisien R sebesar 0,266. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara diklat terhadap motivasi kerja guru SMP di Kota Pekalongan dengan nilai koefisien R sebesar 0,342. Dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap motivasi kerja guru SMP di Kota Pekalongan dengan nilai koefisien R sebesar 0,578. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik, pendidikan dan pelatihan, kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja guru SMP sebagai variabel intervensi di Kota Pekalongan. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti laksanakan. Persamaannya sama-sama menggunakan variabel, motivasi kerja, dan diklat serta penggunaan teknik *Proportional Cluster Sampling* sedangkan perbedaannya terletak pada populasi, waktu penelitian, dan penggunaan variabel intervensi.

- (12) Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyono, Minarsih dan Warsito dengan judul *Pengaruh Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) Kedisiplinan Guru, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Masehi Jepara* dilatarbelakangi oleh kedisiplinan yang rendah sehingga menjadikan kinerja guru yang rendah dengan faktor pendidikan, seminar dan latihan yang dimungkinkan dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi dan instrumen berupa kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Populasinya adalah semua guru SMP masehi Jepara. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan, kompetensi, dan diklat profesi guru terhadap kinerja guru SMP Masehi Jepara. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, kompetensi, dan hasil diklat profesi maka akan semakin meningkatkan kinerja guru di SMP Masehi Jepara. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Persamaannya terletak pada variabel diklat, dan kompetensi guru, metode serta instrumen yang digunakan dalam penelitian, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel terikat, waktu, dan populasi penelitiannya.
- (13) Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Murniasih, dan Raharjo dengan judul *Pengaruh Supervisi Akademik, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Jepara (2016)* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik

berpengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai perantaranya. Semakin baik komunikasi interpersonal dan supervisi akademiknya maka semakin baik pula motivasi kerjanya, semakin baik motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksposfacto, instrumen yang digunakan berupa kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Persamaannya terletak pada variabel motivasi kerja, metode penelitian, serta penggunaan instrumen penelitian yang berupa kuisisioner. Perbedaannya terletak pada waktu dan populasi penelitian.

- (14) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Sumarno (2017) dengan judul *Evaluasi Dampak Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Matematika di PPPPTK Matematika Yogyakarta*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian evaluasi dengan pendekatan deskriptif. Penelitian dilakukan untuk mengevaluasi kegiatan pasca diklat tentang perubahan perilaku guru yang telah mengikuti diklat. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh alumni diklat PKB Matematika yang diselenggarakan oleh PPPPTK Matematika tahun 2013 sampai 2014 sejumlah 78 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat yang diselenggarakan oleh PPPPTK Matematika belum memberikan dampak perubahan perilaku bagi para alumninya, dikarenakan ada beberapa faktor

yang menjadi kendala yaitu; keterbatasan waktu yang disediakan saat pelaksanaan diklat, belum percaya diri, belum termotivasi, dan belum punya keterampilan komputer sehingga masih belum bisa menerapkan hasil diklat dengan optimal. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti laksanakan. Persamaannya terletak pada variabel diklat, dan menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner. Perbedaannya terletak pada waktu dan populasi penelitian, serta cara pengolahan data.

- (15) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rusdin mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara FISIP Unmul (2017) dengan judul *Pendidikan dan Pelatihan sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru di SMP Negeri 02 Linggang Bingung*. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan analisis data model interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: peningkatan kompetensi guru yang dilakukan di SMP Negeri 02 Linggang Bingung Kabupaten Kutai Barat melalui pendidikan dan pelatihan secara akumulatif menunjukkan hasil yang baik. Dari pelatihan yang dilakukan lembaga pendidikan tersebut dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi para guru untuk menunjang kelancaran tugas atau profesinya. Kurang optimalnya peningkatan kompetensi guru terkendala oleh berbagai faktor antara lain terbatasnya anggaran yang dialokasikan untuk peningkatan kompetensi, beragamnya minat guru untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan di luar daerah, belum terfasilitasi lembaga pelatihan di Kabupaten Kutai Barat. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan

dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Persamaannya penelitian ini membahas tentang pelatihan dan kompetensi guru. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian dan teknik pengumpulan data penelitian.

- (16) Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Slameto, Sulasmono, Wardani (2017) Dosen Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga dengan judul penelitian *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan beserta Faktor Penentunya*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat kausalitas, data dikumpulkan menggunakan penilaian sendiri dengan skala 32 item yang dikelompokkan menjadi 4 variabel, validitas kuisioner (0,314 - 0,506) dan dapat diandalkan (0,632) dengan sampel sebanyak 30 responden. Hasil penelitian menyebutkan peserta pelatihan (guru) dengan faktor pendorongnya, kebanyakan dari mereka memiliki kinerja tinggi, kepemimpinan, kepedulian sosial menengah, dan komitmen yang cukup baik serta penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat peningkatan komitmen guru sebesar 42,20% dalam bekerja setelah melaksanakan program pelatihan. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Persamaannya terletak pada variabel pelatihan dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya terletak pada populasi dan tempat penelitian serta variabel penelitian yang lain.

- (17) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fahrudin, Ahmadi, Surnilah, dan Ansori dengan judul *IBM Guru Sekolah Dasar melalui Upaya Peningkatan Kualitas Guru dengan Pelatihan Pengembangan Media Pembelajaran pada Implementasi Kurikulum 2013* yang dilaksanakan di Kecamatan Karimunjawa

Jepara, menjelaskan bahwa dengan pelatihan pembuatan media pembelajaran yang dilaksanakan dapat meningkatkan kemampuan guru SD dalam pembuatan media pembelajaran baik yang berbasis TIK atau nonTIK. Keterampilan membuat media pembelajaran wajib dimiliki oleh guru, karena dengan penggunaan media pembelajaran yang benar sesuai dengan materi pembelajaran akan membantu guru dalam mengaktifkan peserta didik dalam proses pembelajaran dan mempermudah dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Pelatihan ini diberikan kepada 50 guru Sekolah Dasar di UPTD Kecamatan Karimunjawa. Kemampuan guru dalam merancang dan membuat media pembelajaran yang kreatif merupakan langkah yang inovatif dalam implementasi kurikulum 2013. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Persamaannya terletak pada pembahasan tentang pelatihan dan implementasi kurikulum 2013 oleh guru Sekolah Dasar, sedangkan perbedaannya terdapat pada waktu dan tempat penelitian, serta metode penelitian yang digunakan.

- (18) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herowati (2017) *Peningkatan Kompetensi Guru dalam Menyusun Bahan Ajar Melalui Model Obcorapping dengan Si Kanda Bing Semester 1 Tahun Pelajaran 2015/2016*. Penelitian ini menggunakan desain penelitian tindakan sekolah yang dilaksanakan dalam dua siklus. Subjek penelitian tindakan sekolah ini adalah kompetensi guru dalam menyusun bahan ajar di SD Negeri Pamijen 01 Tahun pelajaran 2015/2016 yang jumlahnya sebanyak enam guru kelas dan satu guru mata pelajaran. Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik notes berupa

observasi dengan lembar observasi dan catatan harian. Analisis data dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk analisis kualitatif dengan pemaparan secara deskriptif komparatif. Hasil penelitian mengemukakan bahwa pada siklus pertama terjadi peningkatan keterampilan penggunaan bahasa 54,17%, ketepatan penulisan dengan ejaan 62,50%, dalam penyusunan bahan ajar, serta keterampilan dalam menerapkan bahan ajar dalam pembelajaran mencapai 66,70%. Kesimpulannya adalah kompetensi keterampilan guru dalam menyusun bahan ajar meningkat setelah mengikuti pelatihan dan telah terjadi perubahan perilaku positif guru dalam mengikuti pelatihan. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. persamaannya ada pada penggunaan variabel kompetensi guru dan pelatihan. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian, pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan penulis akan melaksanakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan pada populasi yang berbeda.

- (19) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Slamet, Sudana, dan Suminar dengan judul *Manajemen Pembelajaran Berbasis Kurikulum 2013 di SMP Islam Kota Semarang (2017)* dengan subyek penelitian 6 guru mata pelajaran di dua sekolah dengan metode kualitatif menunjukkan bahwa guru-guru tersebut masih belum optimal dalam implementasi kurikulum 2013 baik dalam pembuatan RPP, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, serta pengawasan oleh pengawas dan kepala sekolah terhadap guru-guru. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang

akan dilakukan oleh peneliti. Persamaannya terletak pada pembahasan implementasi kurikulum 2013. Perbedaannya terletak pada subjek penelitian serta metode penelitian yang digunakan.

(20) Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih dengan judul *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di MAN 5 Jombang* penelitian ini dilaksanakan karena banyak siswa di MAN 5 Jombang yang memperoleh nilai masih di bawah KKM dikarenakan motivasi belajarnya yang masih rendah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan instrumen penelitian berupa kuisioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XI IIS di MAN 5 Jombang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama terhadap motivasi belajar siswa MAN 5 Jombang, sehingga semakin tinggi kompetensi guru maka semakin tinggi motivasi belajar siswanya. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Persamaannya terletak pada variabel kompetensi pedagogik guru, metode penelitian serta instrumen yang berupa kuisioner, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel terikatnya, populasi, dan waktu penelitiannya.

(21) Penelitian yang dilakukan oleh Subagyo & Safrudianur dengan judul *Implementasi Kurikulum 2013 pada Jenjang SD, SMP, SMA, dan SMK di Kalimantan Timur Tahun 2013/2014*. Penelitian ini menggunakan metode

penelitian deskriptif kuantitatif dengan Sampel penelitian dari unsur pengelola pendidikan meliputi Kepala Dinas pendidikan dan Pengawas sekolah. Sedangkan dari unsure satuan Kepala sekolah, guru dan siswa. Sampel satuan pendidikan meliputi jenjang SD, SMP, SMA dan SMK. Jumlah sampel di setiap kabupaten Kota/kota kurang lebih 40 orang. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa implementasi kurikulum 2013 di Kalimantan Timur telah berjalan efektif dengan katagori baik. Indikator dari keterlaksanaan tersebut bahwa pemerintah provinsi Kalimantan Timur telah mampu melaksanakan pelatihan secara berjenjang. Para guru telah mampu melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan proses penilaian dengan baik. Guru mampu menimplementasikan buku guru dan siswa dalam kegiatan belajar. Sekolah memiliki tata kelola yang dikategorikan baik untuk menunjang implementasi Kurikulum 2013. Dengan kendala-kendala yang dihadapi antara lain : penerimaan buku siswa dan buku guru terlambat ke setiap sekolah serta jumlahnya yang tidak sesuai serta isi buku guru yang tidak banyak membantu guru dalam penyampaian materi serta buku siswa dan buku guru untuk pelajaran produktif di SMK belum tersedia, serta pelatihan bagi guru dan kepala sekolah yang belum memuaskan karena waktu dan kuantitas pelatihan yang kurang dan instruktur yang tidak kompeten serta materi pelatihan lebih terfokus pada teori dalam Kurikulum 2013 sehingga belum sesuai dengan kebutuhan guru di lapangan seperti proses pembelajaran dan penilaian. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis. Persamaannya terletak pada

variabel implementasi kurikulum 2013. Perbedaannya ada pada metode penelitian yang digunakan serta waktu dan populasi penelitian.

(22) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andini, dan Supardi (2018) dengan judul *Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Efektivitas Pembelajaran Dengan Variabel Kontrol Latar Belakang Pendidikan*. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan responden siswa SMK Swasta di Cimahi Utara sejumlah 78 siswa dengan instrumen penelitian berupa kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru merupakan faktor yang memengaruhi efektivitas pembelajaran, sesuai dengan hasil analisis kompetensi guru dan efektivitas pembelajaran memiliki hubungan yang kuat. Diperlukan kompetensi pedagogik guru yang tinggi untuk meningkatkan keefektivan pembelajaran di Cimahi Utara. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Persamaannya terletak pada variabel kompetensi pedgogik guru, dan instrumen penelitian berupa angket. Perbedaannya terletak pada waktu penelitian, populasi dan metode penelitian.

(23) Penelitian yang dilakukan oleh Winful & Hervie (2018) yang berjudul *Enhancing Teachers' Performance through Training and Development in Ghana Education Service (A Case Study of Ebenezer Senior High School)*. Tujuan penelitian ini adalah untuk memeriksa pelatihan dan pengembangan guru dan bagaimana hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja di bawah Layanan Pendidikan Ghana (GES). Kinerja guru sangat penting di negara Ghana tidak terkecuali. Guru adalah sumber

dorongan bagi siswa mereka, dan guru memberikan instruksi di bidang akademik masing-masing. Kemampuan siswa yang relatif buruk dalam beberapa waktu terakhir telah menjadi alasan dilakukannya penelitian ini. Penelitian ini didasarkan pada studi kasus dan desain penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* untuk memilih responden (guru) penelitian. Sebanyak 40 kuesioner dibagikan. Instrumen penelitian (kuesioner pelatihan dalam-jabatan guru) dirancang menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa, buruknya kinerja guru karena kurangnya pelatihan dalam jabatan, kurangnya materi pengajaran dan pembelajaran, kurangnya insentif dan motivasi, dan pengawasan yang tidak tepat. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis. Persamaanya terletak pada variabel penelitian yaitu tentang pendidikan dan pelatihan bagi guru, dan perbedaannya terdapat pada waktu dan populasi yang digunakan dalam penelitian.

- (24) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2018), dan Duriyat dengan judul *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Pengaruh Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif *exspofacto* dengan populasi penelitian guru PAI se-KKM di MTS Negeri 1 Kabupaten serang dengan menggunakan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara, angket, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap hasil

belajar siswa MTS Negeri se-KKM Kabupaten Serang sebesar 5,5%. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Persamaanya ada pada variabel motivasi kerja, dan instrumen pengumpulan data berupa angket dan pedoman wawancara, sedangkan perbedaannya terletak pada waktu, tempat, dan populasi penelitiannya.

(25) Penelitian yang dilakukan oleh Zein, dan Hadijah (2018) dengan judul *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 1 Cimahi* dilatarbelakangi oleh kinerja guru yang dinilai kurang maksimal dan komitmen organisasi serta motivasi kerja guru yang dimungkinkan sebagai faktor penyebabnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja guru SMK Pasundan 1 berada pada kategori tinggi, dan kinerja berada pada kategori baik. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK 1 Pasundan. Sehingga semakin tinggi komitmen organisasi dan motivasi kerja guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Persamaanya terletak pada variabel motivasi kerja guru dan menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel terikat, populasi dan waktu penelitiannya.

(26) Penelitian yang dilakukan oleh Riduwan (2018) dengan judul *Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Pengembangan Silabus dan RPP Melalui Pembinaan Profesional Kepala Sekolah dengan Pendekatan Kooperatif* dilatarbelakangi oleh banyak guru yang melaksanakan pembelajaran tanpa membuat RPP terlebih dahulu, sedangkan kemampuan mengembangkan silabus dan RPP dijadikan sebagai tolak ukur kompetensi pedagogik guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian tindakan sekolah dengan subjek 9 guru kelas di SDN Sei Bilah dan objek penelitian berupa silabus dan RPP pembelajaran kelas I sampai dengan VI. Hasil penelitian menunjukan bahwa terjadi peningkatan kemampuan guru dalam pengembangan silabus dan pembuatan RPP melalui proses pembinaan profesional dengan pendekatan kooperatif setelah melalui tiga siklus. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Persamaannya terletak pada variabel kompetensi guru, sedangkan perbedaannya terletak pada metode, instrumen, dan populasi penelitian.

(27) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Florentinus, dan Sudana (2019) dengan judul *The Effect of Incentive, Principal Leadership, and Motivation toward Teacher Professionalism in Conducting Learning Activity at Vocational High Schools*. Penelitian ini dilakukan dengan populasi 66 guru SMK di Kecamatan Genuk, menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei serta instrumen penelitian berupa angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, dan tidak terdapat pengaruh yang positif antara insentif terhadap profesionalitas guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalitas guru. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Persamaannya ada pada variabel motivasi kerja, dan metode serta instrumen yang digunakan, sedangkan perbedaannya terletak pada populasi, dan waktu penelitiannya serta pendekatan yang digunakan.

- (28) Penelitian yang dilakukan oleh Porniadi, Kardoyo, Yanto (2019) dengan judul *The Pedagogical Competence Predict From Academic Supervision, Kompentation and Work Motivation* dilaksanakan di Kabupaten Pekalongan dengan populasi 52 Guru PAI Non-PNS. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa studi dokumentasi dan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik dengan kompetensi pedagogik guru, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kompetensi pedagogik. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi kerja, dan supervisi akademik terhadap kompetensi pedagogik guru PAI non PNS di Kabupaten pemalang. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi, motivasi kerja, dan supervisi akademik maka akan semakin meningkatkan

kompetensi pedagogik guru. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Persamaanya terletak pada variabel motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik serta metode penelitian kuantitatif dengan instrumen berupa angket. Sedangkan perbedaannya terletak pada populasi dan waktu penelitian.

2.3 Kerangka Berpikir

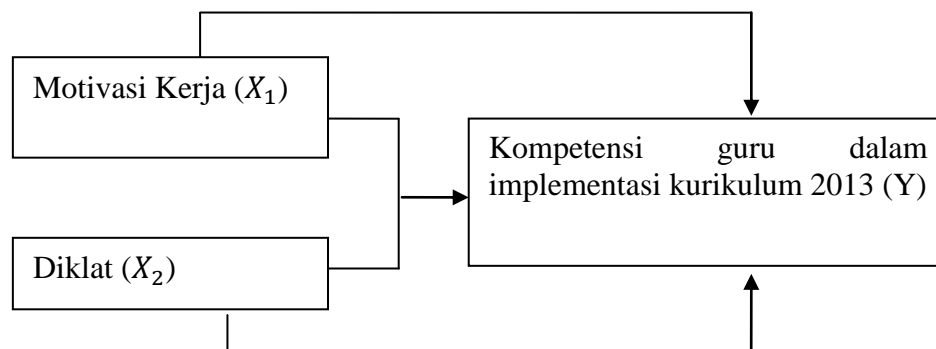
Guru merupakan salah satu bagian dari tenaga kependidikan yang memegang kunci keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan khususnya pada proses pembelajaran. Guru merupakan jabatan profesional, sebagai guru yang profesional tidak hanya melaksanakan tugas sebagaimana adanya, tetapi juga harus memperdulikan apa yang ingin dicapai. Salah satu cara untuk mencapai tujuan pendidikan nasional adalah dengan pengimplementasian kurikulum dengan benar. Kurikulum adalah seperangkat rencana yang memuat; tujuan, isi, bahan pembelajaran, teknik pembelajaran, dan metode pembelajaran yang digunakan sebagai pedoman pelaksanaan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Kurikulum 2013 adalah kurikulum yang diberlakukan di Indonesia pada tahun ajaran 2013/2014 sampai dengan sekarang. Kurikulum 2013 bertujuan untuk menyiapkan manusia yang kreatif, inovatif, dan berkarakter baik. Untuk dapat mengimplementasikan kurikulum 2013 dengan baik, perlu adanya kesiapan dari guru yang berperan sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran. Guru harus mampu merencanakan, melaksanakan, monitoring dan evaluasi. Salah satu faktor kesiapan guru adalah dimensi kemampuan. Kemampuan seorang guru diwujudkan melalui kompetensi yang dimiliki oleh guru yang meliputi; kompetensi

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Kemampuan guru dalam implementasi kurikulum 2013 dapat diperoleh melalui kegiatan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan oleh guru diharapkan agar mereka dapat memerankan tugas dan fungsinya yang baik dalam implementasi kurikulum 2013 serta untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang berkualitas.

Selain melalui kegiatan pelatihan, faktor motivasi juga memengaruhi kesiapan bagi guru dalam implementasi kurikulum 2013. Oleh sebab itu, tidak ada salahnya apabila kepala sekolah sebagai pemimpin memberi kepercayaan dan motivasi kepada guru untuk meningkatkan diri serta memberi dorongan semangat terhadap upaya yang bersifat positif. Dengan adanya motivasi dan dorongan untuk meningkatkan kemampuan yang timbul dari dalam diri sendiri, dan dari lingkungan menjadikan tuntutan dalam pekerjaan tidak dianggap sebagai beban kerja bagi guru.

Keterkaitan antara motivasi kerja dan diklat terhadap kompetensi pedagogik guru dalam implementasi kurikulum 2013 digambarkan dalam kerangka berpikir dalam skema. Skema berikut ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru dalam implementasi kurikulum 2013 (Y) sebagai variabel terikat. Motivasi kerja (X_1) dan diklat (X_2) sebagai variabel bebas. Motivasi kerja dan diklat merupakan faktor yang memengaruhi kompetensi pedagogik guru dalam implementasi kurikulum 2013. Berdasarkan uraian tersebut maka secara sistematis kerangka berfikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:99), hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian dimana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Ada enam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Enam hipotesis tersebut yaitu sebagai berikut:

H_{01} : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013 se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes ($\rho = 0$)

H_{a1} : Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013 se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes ($\rho \neq 0$)

H_{02} : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara diklat terhadap kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013 Se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes ($\rho = 0$)

H_{a2} : Ada pengaruh positif dan signifikan antara diklat terhadap kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013 se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes ($\rho \neq 0$)

H₀₃ : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013 Se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes ($\rho = 0$)

H_{a3} : Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama terhadap kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013 Se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes ($\rho \neq 0$)

BAB V

PENUTUP

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat terhadap Kompetensi Pedagogik Guru SDN dalam Implementasi Kurikulum 2013 se-Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes” telah selesai dilaksanakan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dibuat simpulan dan saran. Uraian selengkapnya adalah sebagai berikut.

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis, dan hasil pembahasan yang telah dikemukakan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013 di Kecamatan Sirampog. Berdasarkan hasil penelitian, besarnya hubungan motivasi kerja dengan kompetensi pedagogik guru dalam implementasi kurikulum 2013 tergolong rendah dengan koefisien R sebesar 0,357, dengan arah hubungan yang positif. Berarti semakin tinggi motivasi kerja tinggi maka semakin meningkat kompetensi pedagogiknya. Selanjutnya, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,123, artinya sumbangan variabel motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru dalam implementasi kurikulum 2013 sebesar

12,3%. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kompetensi pedagogik guru dalam implementasi kurikulum 2013.

- 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara diklat terhadap kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013 di Kecamatan Sirampog. Berdasarkan hasil penelitian, besarnya hubungan diklat dengan kompetensi pedagogik guru dalam implementasi kurikulum 2013 tergolong rendah dengan koefisien R sebesar 0,339, dengan arah hubungan yang positif. Berarti semakin tinggi diklat maka semakin meningkat kompetensi pedagogiknya. Selanjutnya, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,209, artinya sumbangan variabel diklat terhadap kompetensi pedagogik guru dalam implementasi kurikulum 2013 sebesar 20,9%. Diklat merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kompetensi pedagogik guru dalam implementasi kurikulum 2013.
- 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan diklat terhadap kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013 di Kecamatan Sirampog. Berdasarkan hasil penelitian, besarnya hubungan motivasi kerja dan diklat dengan kompetensi pedagogik guru dalam implementasi kurikulum 2013 tergolong sedang dengan koefisien R sebesar 0,547, dengan arah hubungan yang positif. Berarti semakin tinggi motivasi kerja dan diklat maka semakin meningkat kompetensi pedagogiknya. Selanjutnya, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,209, artinya sumbangan variabel motivasi kerja dan diklat terhadap kompetensi pedagogik guru dalam implementasi kurikulum 2013 sebesar 20,9%, sedangkan sisanya

79,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan diklat merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kompetensi pedagogik guru dalam implementasi kurikulum 2013.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta simpulan yang telah dipaparkan di atas, saran yang dapat disampaikan oleh peneliti untuk guru, kepala sekolah, dan peneliti lain adalah sebagai berikut.

5.2.1 Bagi Guru

- 1) Motivasi kerja dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013. Oleh karena itu, guru hendaknya lebih meningkatkan motivasinya sehingga tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan baik. Hal itu dapat diupayakan dengan tertib administrasi dengan beberapa cara diantaranya: merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan kurikulum 2013.
- 2) Diklat dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013. Guru diharapkan berupaya maksimal dalam mengikuti kegiatan diklat guna menambah wawasannya mengenai pengimplementasian kurikulum 2013 khususnya dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

5.2.2 Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin di sekolah hendaknya selalu memberikan perhatian, pengarahan, dan dorongan semangat kepada guru serta umpan balik atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh guru. Sehingga dengan adanya perhatian, dan umpan balik tersebut akan meningkatkan motivasi kerja guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, salah satunya adalah agar guru semangat dalam mengikuti kegiatan diklat tentang kurikulum 2013.

5.2.3 Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini menunjukkan masih ada faktor lain yang memengaruhi kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013. Oleh karena itu, diharapkan dalam penelitian selanjutnya peneliti dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kompetensi pedagogik guru SDN dalam implementasi kurikulum 2013.

5.2.4 Bagi Penyelenggara Diklat

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa waktu pelaksanaan diklat kurang efektif. Oleh karena itu, diharapkan dalam pelaksanaan diklat selanjutnya lembaga penyelenggara diklat perlu menambah alokasi waktu agar guru-guru dapat memahami materi diklat dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, D.M., & Supardi, E. 2018. Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Efektivitas Pembelajaran dengan Variabel Kontrol Latar Belakang Pendidikan Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1(2): 1-7 <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/download/9450/5840> (diunduh 28 Maret 2019).
- Anggoro, T., dkk. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (6th ed). Jakarta: PT Rineka Copta.
- Bambang, S., Krisma, W. 2017. Peningkatan Kinerja Guru melalui Pelatihan beserta Faktor Penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27(2): 38-47. https://www.researchgate.net/publication/322676521_PENINGKATAN_KINERJA_GURU_MELALUI_PELATIHAN_BESERTA_FAKTOR_PENENTUNYA (diunduh 20 Februari 2019).
- Carto. 2016. Peningkatan Motivasi dan Kompetensi Penyusunan RPP Melalui Pembinaan Akademik Berkelanjutan Bagi Guru SD Negeri Tnanjung 01 Pada Semester I Tahun Pelajaran 2014/2015. *Jurnal Pendidikan Bangkit Brebes*, 6(7), 56-61.
- Engkoswara, & Komariah, A. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfa Beta.
- Fauzi, A., & Duriyat. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah. *Jurnal Hasil-hasil Penelitian* 13(1): 2541-0717 https://www.researchgate.net/publication/325468481_PENGARUH_KOMPETENSI_DAN_MOTIVASI_KERJA_GURU_TERHADAP_HASIL_BELAJAR_SISWA_MADRASAH_TSANAWIYAH/download (diunduh 15 Maret 2019).
- Fakhrudin, Ahmadi. F., Sumilah., Ansori. I. 2017. Pelatihan Pengembangan Media Pembelajaran Pada Implementasi Kurikulum 2013. *Jurnal ABDIMAS* 21(2): 103-110. Diunduh dari <https://scholar.google.com/scholar?q=%2Bintitle%3A%22IBM+GURU+SEKOLAH+DASAR+MELALUI+UPAYA+PENINGKATAN+KUALITAS+GURU+DENGAN+1+PELATIHAN+PENGEMBANGAN+MEDIA+PEMBELAJARAN+PADA+IMPLEMENTASI+KURIKULUM+2013%22> (diunduh 12 April 2019).

- Ferdinan, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen* (5th ed). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Hasanah, D.S. 2010. PENGARUH PENDIDIKAN LATIHAN (DIKLAT) KEPEMIMPINAN GURU DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR SE KECAMATAN BABAKAN CIKAO KABUPATEN SURAKARTA. *Jurnal Penelitian pendidikan*, 11(2): 85-96. http://jurnal.upi.edu/file/9-Dedeh_Sofia.pdf (diunduh 4 Januari 2019).
- Herowati. 2017. Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Bahan Ajar Melalui Model Obcoraping Dengan Sikanda Bing di SD Negeri Pamijen 01 Bumiayu semester 1 Tahun Pelajaran 2015/2016. *Jurnal Pendidikan Bangkit Brebes*, 7(2), 11-19.
- Hervie, D.M., & Winful, E.C. 2018. Enhancing Teachers' Performance through Training and Development in Ghana Education Service (A Case Study of Ebenezer Senior High School). *Journal of Human Resource Management*, 6(1), 1-8. Doi: <http://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/10.11648.j.jhrm.20180601.1.1.pdf>
- Indriani, F. 2015. Kompetensi Pedagogik Guru dalam Mengelola Pembelajaran IPA di SD dan MI. *Jurnal Fenomena* 7(1): 17-27.
- Kamil, M. (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Lestari, S., Florentinus, T.S., Sudana, I.M. 2019. The Effect of Incentive, Principal Leadership, and Motivation toward Teacher Professionalism in Conducting Learning Activity at Vocational High Schools. *Educational Management Journal* 8 (1): 34-43. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/29145> (diunduh 14 April 2019).
- Menhas, D., & Ernest. 2018. Enhancing Teachers' Performance through Training and Development in Ghana Education Service (A Case Study of Ebenezer Senior High School). *Journal of Human Resource Management*, 6(1): 1-8. <http://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/10.11648.j.jhrm.20180601.1.1.pdf> (diunduh 10 Februari 2019).
- Mulyasa. 2017. *Guru dalam Impelentasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offest.

- _____. 2016. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Munib, A., Budiyo. 2015. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Semarang: Unnes Press.
- Murniasih, Y., Djuniadi., Rahardjo, T.J. 2016. Pengaruh Supervisi Akademik, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Jepara. *Journal of Economic Education* 5(2): 148-155. <http://journal.unnes.ac.id/sju/indrx.php/eduman> (diunduh 18 April 2019).
- Ningrum, E.S., & Sobri, A.Y. 2015. Implementasi Kurikulum 2013 di Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 24(5): 416-123. <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/05/volume-24-no.-564-71.pdf> (diunduh 28 Maret 2019).
- Priyatno, D. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Plus! Tata Cara dan Tips Menyusun Skripsi dalam Waktu Singkat!*. Yogyakarta: Mediakom.
- Porniyadi, F., Kardoyo., Yanto, H. 2019. The Pedagogical Competence Predict From Academic Supervision, Kompentation and Work Motivation. *Educational Management*, 8(1): 80-87. <http://journal.unnes.ac.id/sju/indrx.php/eduman> (diunduh 25 Maret 2019).
- Rahman, N. 009. *Regulasi Pendidikan Menjadi Guru Profesional Pasca Sertifikasi*. Yogyakarta: Pustaka Felicha.
- Riduwan. 2015. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru dan Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2018. Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Pengembangan Silabus dan RPP melalui Pembinaan Prrofesional Kepala Sekolah dengan Pendekatan Kooperatif. *Jurnal Global Edukasi* 1(4): 475-478. <http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JGE/article/view/141> (diunduh 2 April 2019).
- Rifa'i, A., & Anni, C.T. 2015. *Psikologi Pendidikan*. Semarang: Unnes Press.
- Rijal, D.U & Erny, R. 2014. Pengaruh Kompetensi Peagogik dan Motivasi Kerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa dalam Ujian Nasional (UN) di SMA Negeri se Kota Mojokerto. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 3(3): 81-88. <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/6631>(diunduh 15 Maret 2019).
- Rusdiana, M.M. 2015. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Rusdin. 2017. Pendidikan dan Pelatihan sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru di SMP N 02 Linggang Bingung. *Jurnal Administrative Reform*, 5(4): 200-12 <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/viewFile/885/795> (diunduh 25 Februari 2019).
- Tim Redaksi. 2018. *Undang-undang Republik Indonesia Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Laksana.
- Thoifah, I. 2016. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Jawa Timur: Madani.
- Sagala, S. 2012. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Satori, D., dkk. 2008. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Saud, U.S. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Alfabeta.
- Septiani, I.R. 2015. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar Derah Binaan Letjen Suprpto Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan. Skripsi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Negeri Semarang.
- Setijowati, U. 2016: *Strategi Pembelajaran SD (Implementasi KTSP dan Kurikulum 2013)*. Yogyakarta: K-Media.
- Slamet, Sudana, I.M., Suminar, T. 2017. Manajemen Pembelajaran Berbasis Kurikulum 2013 di SMP Islam Kota Semarang. *Journal of Educational Management* 6(2): 115-122. <http://journal.unnes.ac.id/sju/indrx.php/eduman> (diunduh 18 April 2019).
- Slameto, dkk. 2017. Peningkatan Kinerja Guru Beserta Faktor Penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27(2): 38-47 https://www.researchgate.net/publication/322676521_PENINGKATAN_KINERJA_GURU_MELALUI_PELATIHAN_BESERTA_FAKTOR_PENENTUNYA (diunduh 10 Februari 2019).
- Sohail, A., dkk. 2014. Effect of Work Motivation and Organizational Commitmen on Job Satisfaction: (A case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(6): 41-46 <https://www.questia.com/library/journal/1P3-3236185851/impact-of-training-on-teachers-competencies-at-higher> (diunduh 28 Januari 2019).

- Subagiyo, R., & Safrudiannur. 2014. Implementasi Kurikulum 2013 pada Jenjang SD, SMP, SMA, dan SMK di Kalimantan Timur Tahun 2013/ 2014. *Jurnal Pancaran*, 3(4): 131-144. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/pancaran/article/download/991/793/> (diunduh 4 Februari 2019).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suhadi, E., Mujahidin, E., Bahrudin, E., Tafsir, A. 2014. Pengembangan Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam* 3(1): 43-61 <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/TADIBUNA/article/view/570> (diunduh 2 April 2019).
- Sulistyo, B., Minarsih, M.M., Warso, M.M. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), Kedisiplinan Guru, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Masehi Jepara. *Journal of Management* 2(2). Diunduh dari <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/490/476>
- Suroso, S., Rusdarti., Cahyo, B.U. 2015. Pengaruh Supervisi Akademik Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Profesional Guru melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal UNNES* 4(2): 144-150. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (Diunduh 20 Maret 2019)
- Susilo, T., & A. Suryawan. 2013. An analysis of teacher's preparation in implementing 2013 revision curriculum on the mathematics learning as a specialization subject. *Journal of Physic*, 1(102), 1742-6596. <http://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1022/1/012013/pdf> (diunduh 17 Maret 2019).
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Sutomo, dkk. 2015. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Unnes Press.
- Tania, A., & Sutanto, E. M. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *Jurnal Agora* 1(3): 1-9 https://www.academia.edu/19030718/JURNAL_PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_DAN_KEPUASAN_KERJA (diunduh 20 Februari 2019)
- Umami, D.R., & Roesminingsih, E. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa dalam Ujian Nasional (UN) di SMA Negeri se Kota Mojokerto. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 81-88

<http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/6631> (diunduh pada 10 Januari 2019).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Online: http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/08/UU_no_20_th_2003.pdf. (Diakses 25 Januari 2019)

Uno, H. B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wahyudi, A., Thomas, P., Setiyani, R. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Economic Educational Analysis Journal* 1(2): 1-7. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj> (diunduh 20 April 2019).

Wahyuningsih, R. 2017. Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional terhadap Motivasi Belajar Siswa Mata Pelajaran Ekonomi di MAN 5 Jombang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis, dan Manajemen* 1(1): 19-29 <http://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/451> (diunduh 14 April 2019).

Widodo, K.S., Widodo, J., Masrukan. 2015. Pengembangan Model Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Partisipatif Integratif Kolaboratif (PIKOLA) untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Fisika SMA. *Jurnal Manajemen Pendidikan* 4 (2): 116-124. <http://journal.unnes.ac.id/sju/indrx.php/eduman> (diunduh 18 April 2019)

Wijaya, A., & Sumarno. 2017. Evaluasi Dampak Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Guru Matematika di PPPPTK Matematika Yogyakarta. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Penelitian*, 21(2), 127-141 <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpep> (diunduh 10 April 2019).

Zein, A.K.A., Hadijah, H.S. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 2(1): 62-68 <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper> (diunduh 18 April 2019)