



**PENGARUH PEMBINAAN KOMPETENSI GURU
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR GUGUS DARMA WIYATA
KECAMATAN AJIBARANG
KABUPATEN BANYUMAS**

SKRIPSI

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

**Oleh
Renisa RezaUmami
1401415256**

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



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



**PENGARUH PEMBINAAN KOMPETENSI GURU
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR GUGUS DARMA WIYATA
KECAMATAN AJIBARANG
KABUPATEN BANYUMAS**

SKRIPSI

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

**Oleh
Renisa Reza Umami
1401415256**

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

PERNYATAAN KEASLIAN

Peneliti yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Renisa Reza Umami
NIM : 1401415256
Jurusan : Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Semarang.
Judul : *Pengaruh Pembinaan Kompetensi Guru terhadap Motivasi
Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus Darma Wiyata
Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas*

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Tegal, Juli 2019



Renisa Reza Umami
1401415256

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pembinaan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas” karya,

nama : Renisa Reza Umami

NIM : 1401415256

Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar, S1

telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Panitia Ujian Skripsi.

Tegal, 26 Juli 2019

Mengetahui,

Koordinator PGSD UPP Tegal



Drs. Ufoyo, M.Pd.

NIP 19620619 198703 1 001

Dosen Pembimbing

Dra. Umi Setijowati, M.Pd.

NIP 19570115 1984032 001

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi berjudul “Pengaruh Pembinaan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas” karya,

nama : Renisa Reza Umami

NIM : 1401415256

telah dipertahankan dalam Ujian Skripsi Program Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang pada hari Rabu, tanggal 7 Agustus 2019 dan disahkan oleh Panitia Ujian.

Semarang, Agustus 2019



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

Panitia Ujian

Sekretaris,

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

Penguji I,

Mur Fatimah, S.Pd., M.Pd.
NIP 19761004 200604 2 001

Penguji II,

Drs. Teguh Supriyanto, M.Pd.
NIP 19611018 198803 1 002

Penguji III,

Dra. Umi Setijowati, M.Pd.
NIP 19570115 1984032 001

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, dan hanya kepada Tuhan-mulah hendaknya kamu berharap.” (Q.S Al-Insyirah: 6-8)
2. “Bila kau tak tahan lelahnya belajar, maka kau harus menahan perihnya kebodohan.” (Imam Asy Syafi’i)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Orang tua saya, Bapak Wartono dan Ibu Khamidah
2. Kakak saya Anisa Maftukhatul Wakhidah

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, lindungan, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pembinaan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Negeri Semarang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Maka dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan 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 mengizinkan dan mendukung 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.
4. Drs. Utoyo, M.Pd., Koordinator PGSD UPP Tegal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memfasilitasi peneliti untuk melakukan penelitian.

5. Dra. Umi Setijowati, M.Pd., dosen pembimbing yang telah berkenan membimbing, mengarahkan, menyarankan, dan memotivasi penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Mur Fatimah, S.Pd., M.Pd., dan Drs. Teguh Supriyanto, M.Pd., dosen pengujian I dan dosen pengujian II yang telah mengarahkan dan menyarankan kepada peneliti untuk kesempurnaan skripsi ini.
7. Dosen Pendidikan Guru Sekolah Dasar UPP Tegal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah banyak membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
8. Kepala Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat (Kesbangpolinmas), Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), Kepala UPK Ajibarang, Pengawas Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas yang telah mengizinkan pelaksanaan penelitian.
9. Sri Kusri, S.Pd., Kepala SD Negeri 1 Kracak Kecamatan Ajibarang, Wasim S.Pd., Kepala SD Negeri 2 Kracak Kecamatan Ajibarang, Rislam S.Pd., Kepala SD Negeri 3 Kracak Kecamatan Ajibarang, Sikun Taruno, S.Pd., Kepala SD Negeri 1 Darmakradenan Kecamatan Ajibarang, Wasingun, S.Pd., Kepala SD Negeri 2 Darmakradenan Kecamatan Ajibarang, Sri Hartati, S.Pd., Kepala SD Negeri 3 Darmakradenan Kecamatan Ajibarang, Wartono S.Pd., Kepala SD Negeri 4 Darmakradenan Kecamatan Ajibarang, Susilowati, S.Pd., Kepala SD Negeri 1 Ciberung Kecamatan Ajibarang, Suryanti, S.Pd., Kepala SD Negeri 2 Ciberung Kecamatan Ajibarang yang telah menerima peneliti secara baik dan mengizinkan untuk melakukan penelitian.

10. Teman-teman mahasiswa PGSD UPP Tegal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang angkatan 2015 yang selalu memberikan semangat, motivasi, doa, dan berbagi ilmu dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan lindungan-Nya kepada pihak-pihak yang terkait serta membalasnya dengan lebih baik. Peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi peneliti sendiri dan masyarakat serta pembaca pada umumnya.

Tegal, Juli 2019
Peneliti

Renisa Reza Umami
NIM 1401415256

ABSTRAK

Umami, Renisa Reza. 2019. *Pengaruh Pembinaan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas*. Sarjana Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dra. Umi Setijowati, M.Pd. 283 halaman

Kata Kunci: Kinerja Guru; Motivasi Kerja; Pembinaan Kompetensi Guru.

Pembinaan kompetensi guru merupakan suatu usaha bantuan yang ditujukan kepada guru, bantuan berupa layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, dan pengawas serta pembina lainnya agar guru dapat menguasai kompetensi secara maksimal untuk meningkatkan proses dan hasil belajar. Motivasi kerja merupakan pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara maksimal. Motivasi dapat disebabkan karena adanya suatu kebutuhan yang diperlukan oleh seseorang sehingga hal tersebut mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara profesional. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan. Kinerja guru dapat mempengaruhi hasil belajar peserta didik, karena guru berinteraksi langsung dengan peserta didik. Agar kinerja dapat memperoleh hasil yang baik maka perlu dilakukan pembinaan yang dilakukan oleh supervisor. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pembinaan kompetensi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru Sekolah Dasar Gugus Darma Wiyata kecamatan Ajibarang kabupaten Banyumas.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitiannya yaitu *ex post facto*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SD Gugus Darma Wiyata yang berjumlah 85 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, dokumentasi, dan angket/kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji prasyarat analisis dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pembinaan kompetensi guru dengan motivasi kerja guru Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pembinaan kompetensi guru dengan kinerja guru di Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas. Dengan demikian variabel pembinaan kompetensi guru berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Disarankan kepada kepala sekolah untuk melaksanakan pembinaan kompetensi guru secara rutin berkelanjutan agar motivasi kerja guru semakin optimal.

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Pembatasan Masalah	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	12
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	13
2.1.1 Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru.....	13
2.1.2 Motivasi Kerja	17
2.1.3 Kinerja Guru	20

2.1.4	Hubungan Antar Variabel	22
2.1.4.1	Hubungan Antara Pembinaan Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja	22
2.1.4.2	Hubungan Antara Pembinaan Kompetensi Guru dan Kinerja Guru	23
2.1.4.3	Hubungan Antara Pembinaan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru	24
2.2	Kajian Empiris	25
2.3	Kerangka Berpikir	46
2.4	Hipotesis Penelitian	48
BAB III. METODE PENELITIAN.....		49
3.1	Desain Penelitian.....	49
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.2.1	Tempat Penelitian.....	50
3.2.2	Waktu Penelitian	50
3.3	Prosedur Penelitian.....	51
3.3.1	Tahap Persiapan	52
3.3.2	Tahap Pelaksanaan	52
3.3.3	Tahap Akhir.....	52
3.4	Populasi dan Sampel	52
3.4.1	Populasi Penelitian	53
3.4.2	Sampel Penelitian.....	53
3.5	Variabel Penelitian	55
3.5.1	Variabel Bebas	56
3.5.2	Variabel Terikat.....	56
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	56
3.6.1	Pembinaan Kompetensi Guru (X).....	56
3.6.2	Motivasi Kerja (Y ₁).....	57
3.6.3	Kinerja Guru (Y ₂).....	58
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	59

3.7.1	Wawancara	59
3.7.2	Dokumentasi	60
3.7.3	Angket/Kuesioner	60
3.8	Instrumen Pengumpulan Data	61
3.8.1	Pedoman Wawancara Tidak Terstruktur	62
3.8.2	Angket/Kuesioner	62
3.8.2.1	Uji Validitas	65
3.8.2.1.1	Validitas Internal	66
3.8.2.1.2	Validitas Eksternal	66
3.8.2.2	Uji Reliabilitas	67
3.9	Teknik Analisis Data	69
3.9.1	Analisis Statistik Deskriptif	69
3.9.1.1	Analisis Deskriptif Variabel Bebas	70
3.9.1.2	Analisis Deskriptif Variabel terikat.....	71
3.9.2	Uji Prasyarat Analisis.....	71
3.9.2.1	Uji Normalitas	71
3.9.2.2	Uji Linieritas	72
3.9.3	Analisis Akhir	73
3.9.3.1	Analisis Korelasi Sederhana	73
3.9.3.2	Analisis Regresi Sederhana	74
3.9.3.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	75
3.9.3.4	Uji Koefisien Regresi Sederhana (Uji T)	76
3.9.3.4.1	Uji Signifikansi Koefisien Regresi Sederhana	76
3.9.3.4.2	Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana.....	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		78
4.1	Hasil Penelitian	78
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	78
4.1.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	79
4.1.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Pembinaan Kompetensi	84
4.1.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	89

4.1.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru	91
4.1.3	Hasil Uji Prasyarat Analisis	92
4.1.3.1	Uji Normalitas	92
4.1.3.2	Uji Linieritas	93
4.1.4	Uji Hipotesis atau Analisis Akhir	96
4.1.4.1	Uji Hipotesis Pertama (X dengan Y_1)	96
4.1.4.2	Uji Hipotesis Kedua (X dengan Y_2).....	102
4.2	Pembahasan	109
4.2.1	Pengaruh Pembinaan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja ...	109
4.2.2	Pengaruh Pembinaan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru	113
4.3	Implikasi Penelitian.....	115
4.3.1	Implikasi Teoritis	116
4.3.2	Implikasi Praktis.....	116
4.3.2.1	Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Pembinaan Kompetensi Guru	116
4.3.2.2	Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Pembinaan Kompetensi Guru	117
BABV PENUTUP.....		118
5.1	Simpulan	118
5.2	Saran	119
5.2.1	Bagi Guru	119
5.2.2	Bagi Kepala Sekolah	119
5.2.3	Bagi Peneliti Lainnya	120
DAFTAR PUSTAKA		121
LAMPIRAN.....		128

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
3.1	Populasi Penelitian.....	53
3.2	Sampel Penelitian.....	55
3.3	Dimensi dan Indikator Variabel Pembinaan Kompetensi.....	57
3.4	Dimensi dan Indikator Variabel Motivasi Kinerja.....	57
3.5	Dimensi dan Indikator Variabel Kinerja Guru.....	58
3.6	Skala Likert.....	64
3.7	Populasi Guru Uji Coba.....	65
3.8	Kriteria <i>Three Box Method</i>	71
3.9	Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R.....	74
4.1	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	81
4.2	Kriteria <i>Three Box Method</i>	84
4.3	Indeks Variabel Pembinaan Kompetensi Guru.....	87
4.4	Indeks Variabel Motivasi Kerja.....	90
4.5	Indeks Variabel Kinerja Guru.....	92
4.6	Hasil Uji Normalitas Data.....	94
4.7	Hasil Uji Linieritas Pembinaan Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja.....	95
4.8	Hasil Uji Linieritas Pembinaan Kompetensi Guru dan Kinerja Guru ..	96
4.9	Hasil Uji Analisis Regresi sederhana X dengan Y_1	97
4.10	Hasil Uji Analisis Regresi sederhana X dengan Y_2	99
4.11	Hasil Uji Analisis Korelasi sederhana X dengan Y_1 dan Y_2	103
4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi X terhadap Y_1	106
4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi X terhadap Y_2	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Bagan Kerangka Berpikir	47
3.1 Bahan Prosedur Penelitian	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pedoman Wawancara Tidak Terstruktur.....	120
2. Daftar Nama Guru Sampel Penelitian	133
3. Daftar Nama Guru Sampel Uji Coba	135
4. Kisi-kisi Angket Uji Coba Pembinaan Kompetensi	137
5. Kisi-kisi Angket Uji Coba Motivasi Kerja	138
6. Kisi-kisi Angket Uji Coba Kinerja Guru	139
7. Angket Uji Coba Pembinaan Kompetensi	140
8. Angket Uji Coba Motivasi Kerja	146
9. Angket Uji Coba Kinerja Guru	151
10. Lembar Validitas Angket Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Penilai Ahli I	157
11. Lembar Validitas Angket Motivasi Kerja Oleh Penilai Ahli I.....	163
12. Lembar Validitas Angket Kinerja Guru Oleh Penilai Ahli I	169
13. Lembar Validitas Angket Pembinaan Kompetensi Guru Oleh Penilai Ahli II	175
14. Lembar Validitas Angket Motivasi Kerja Oleh Penilai Ahli II	181
15. Lembar Validitas Angket Kinerja Guru Oleh Penilai Ahli II.....	187
16. Rekap Hasil Uji Coba Angket Pembinaan Kompetensi	193
17. Rekap Hasil Uji Coba Angket Motivasi Kerja	198
18. Rekap Hasil Uji Coba Angket Kinerja Guru	203
19. Hasil Uji Validitas Angket Pembinaan Kompetensi Guru	208
20. Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Guru	213
21. Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru.....	219
22. Hasil Uji Reliabilitas Angket Pembinaan Kompetensi	225
23. Hasil Uji Reliabilitas Angket Motivasi Kerja	226
24. Hasil Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru.....	227
25. Kisi-kisi Angket Pembinaan Kompetensi	228
26. Kisi-kisi Angket Motivasi Kerja.....	229

27. Kisi-kisi Angket Kinerja Guru	230
28. Identitas dan Petunjuk Pengisian Angket.....	231
29. Angket Penilaian Motivasi Kerja.....	235
30. Angket Penilaian Kinerja Guru.....	237
31. Rekapitulasi Skor Penelitian Angket Pembinaan Kompetensi	239
32. Rekapitulasi Skor Penelitian Angket Motivasi Kerja	243
33. Rekapitulasi Skor Penelitian Angket Kinerja Guru	248
34. Rekap Skor Variabel Penelitian	252
35. Hasil Uji Normalitas	255
36. Hasil Uji Linieritas.....	256
37. Hasil Analisis Regresi Sederhana	257
38. Hasil Analisis Korelasi Sederhana.....	258
39. Hasil Analisis Regresi Sederhana	259
40. Hasil Uji T.....	261
41. Surat Ijin Penelitian.....	262
42. Surat Ijin KESBANGPOL	263
43. Surat Ijin Dinas Pendidikan	264
44. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	265
45. Daftar Sitasi Jurnal.....	276
46. Dokumentasi Penelitian	281

BAB I

PENDAHULUAN

Bagian pendahuluan diuraikan beberapa hal, antara lain sebagai berikut: (1) latar belakang masalah; (2) identifikasi masalah; (3) pembatasan masalah; (4) rumusan masalah; (5) tujuan penelitian; dan (6) manfaat penelitian.

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan aspek yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Melalui pendidikan manusia dapat mempelajari ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai bekal untuk hidup di masyarakat. Pendidikan juga dapat dijadikan sebagai sarana perbaikan mutu sumber daya manusia, karena pendidikan dapat memperluas pengetahuan sehingga manusia dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat (1), menjelaskan 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.

Sagala (2013:6) menyatakan bahwa, “pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan sebagai layanan belajar”. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa melalui

pendidikan manusia dapat mengembangkan potensi diri yang dimiliki secara optimal, sehingga manusia dapat memiliki kualitas dan kepribadian yang baik dan dapat meneruskan perjuangan generasi terdahulu. Pendidikan merupakan hak setiap individu, seperti dalam UUD 1945 Pasal 31 Ayat 1 yang berbunyi “setiap warga negara berhak mendapat pendidikan”. Semua golongan masyarakat berhak mendapat pendidikan yang baik, kemudian pelayanan pendidikan yang diberikan memiliki kualitas yang baik. Pendidikan merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tujuan nasional negara Indonesia, yaitu:

Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada: Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan / perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. (Pembukaan UUD 1945 alinea 4)

Dalam upaya mencapai tujuan nasional tersebut diperlukan pendidik dan guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting karena guru memegang peran dalam keberhasilan peserta didik dalam proses pembelajaran. Guru juga merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Sagala (2013:21) menyatakan “guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual, maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah”. Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan

Dosen Bab I Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dengan demikian, selain membimbing siswa dalam belajar, seorang guru juga memberikan pengarahan kepada peserta didik, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Sebagai seorang pendidik yang berinteraksi langsung dengan siswa, guru harus memiliki keahlian dan memiliki sifat profesional agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Pembinaan perlu dilakukan sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan nasional pendidikan. Imron (2011) dalam Rifma (2016:99) menyatakan, “pembinaan diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas serta pembina lainnya untuk meningkatkan proses hasil belajar”. Dengan demikian pembinaan dilakukan dengan tujuan agar guru memahami dan menguasai kemampuan dalam mendidik siswa, dalam hal ini guru harus menguasai kompetensi pedagogik.

Guru harus menguasai kompetensi agar tujuan pendidikan dapat terlaksana, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial maupun kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab I Pasal 1 Ayat 10 “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru

atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Menurut Djamarah (2012:34) “kompetensi guru berarti pemilikan pengetahuan keguruan dan pemilikan keterampilan serta kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugasnya”. Berarti seorang guru harus dapat menguasai kompetensi sebagai dasar keterampilan dan kemampuan yang dapat mendukung seorang guru dalam menjalankan tugasnya dalam mendidik siswa baik di dalam kelas maupun diluar kelas.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 menyebutkan, “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, ... yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Rifma (2016:10) berpendapat bahwa, “pedagogik diartikan sebagai suatu pemikiran atau pengetahuan tentang pelaksanaan proses pendidikan yang sesuai dengan kaidah-kaidah mendidik yang harus dimiliki guru untuk melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis di sekolah”. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab II Pasal 3 Ayat 4 menyatakan, “Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik”. Dengan demikian, kompetensi pedagogik adalah kompetensi yang berkaitan dengan proses pelaksanaan pembelajaran yang mendidik bagi peserta didik.

Sebagai upaya tercapainya tujuan pendidikan nasional, guru harus menguasai kompetensi, terutama kompetensi pedagogik. Pembinaan kompetensi guru secara berkelanjutan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kemampuan guru, selain itu pembinaan juga dapat meningkatkan motivasi kerja. Menurut

Djamarah (2012:34) “motivasi adalah suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang ke dalam bentuk suatu aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu”. Hasibuan (2014:92) mengatakan, “motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Maslow (1943) dalam Sutomo & Titi (2015:123-124) menyatakan “kebutuhan dibagi menjadi lima kategori, yaitu: (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan rasa aman; (3) kebutuhan kasih sayang; (4) kebutuhan akan rasa harga diri; (5) kebutuhan akan aktualisasi diri”. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan yang paling rendah. Bila kebutuhan ini belum terpenuhi, manusia akan berusaha memenuhinya sehingga kebutuhan yang lain pada tingkat yang lebih tinggi. Kebutuhan rasa aman, adalah kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari keadaan lingkungan. Kebutuhan kasih sayang, mendorong individu untuk mengadakan hubungan efektif atau hubungan emosional dengan individu lain. Kebutuhan akan rasa harga diri, adalah penghormatan/penghargaan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain. Kebutuhan akan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang lainnya sudah terpenuhi.

Uno (2016:72) menyatakan, “motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal”. Dengan demikian motivasi kerja merupakan

pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara maksimal. Motivasi seseorang dapat disebabkan karena adanya suatu kebutuhan yang diperlukan oleh seseorang sehingga hal tersebut mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara profesional.

Dengan adanya motivasi yang kuat dari dalam maupun dari luar maka diharapkan dapat memicu kinerja guru secara maksimal. Barnawi & Arifin (2017:13) menyebutkan bahwa, “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Supardi (2014:45) menyatakan, “kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”

T. Aritonang (2005:4-5) dalam Barnawi & Arifin (2017:12) menyatakan:

Perfomance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok untuk dalam mencapai tujuan tertentu. Untuk menciptakan kinerja guru yang kompeten, maka harus dilandaskan pada penguasaan kompetensi yang optimal, karena tingkat penguasaan kompetensi guru sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru dan mutu pendidikan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara awal pada 3 Januari 2019 sampai 13 Januari 2019 dengan Pengawas dan Kepala Sekolah di Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang, diperoleh informasi bahwa kinerja guru kurang optimal, hal tersebut akan berpengaruh pada proses dan hasil peserta didik. Tingkat motivasi guru dalam bekerja berbeda-beda, beberapa guru motivasi kerjanya masih perlu ditingkatkan, guru kurang antusias dalam mengembangkan pengetahuan khususnya dalam bidang iptek.

Beberapa penelitian yang relevan dengan masalah tersebut adalah penelitian dilakukan oleh Dalrohman dari Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2016 yang berjudul “Pengembangan Kompetensi Profesional Guru SMA/MA di Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan kompetensi professional guru SMA/MA di Kecamatan Pleret secara umum frekuensi rata-rata persentase keikutsertaan dari berbagai pilihan jenis pengembangan sebesar 19%, termasuk kategori sangat rendah.; (2) Pengembangan kompetensi professional guru SMA/MA di Kecamatan Pleret berdasarkan status sekolah, sekolah dengan status negeri lebih tinggi dibandingkan dengan sekolah yang berstatus swasta, dengan frekuensi rata-rata persentase keikutsertaan dari berbagai pilihan jenis pengembangan SMA Muhammadiyah Pleret sebesar 15,5%, MAN Wonokromo Bantul sebesar 21%, dan SMA Negeri 1 Pleret sebesar 19,5%.; (3) Pengembangan kompetensi professional guru SMA/MA di Kecamatan Pleret secara mandiri dengan frekuensi rata-rata persentase keikutsertaan dari berbagai pilihan jenis pengembangan

sebesar 21%, termasuk ke dalam kategori rendah; (4) Pengembangan kompetensi profesional guru SMA/MA di Kecamatan Pleret melalui usaha institusi dengan frekuensi rata-rata persentase keikutsertaan dari berbagai pilihan jenis pengembangan sebesar 17%, termasuk kategori sangat rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Zakiyati dari Universitas Negeri Semarang tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik Guru Ekonomi Akuntansi terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMK Kabupaten Magelang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik terhadap prestasi belajar akuntansi siswa di SMK Kabupaten Magelang; (2) Ada pengaruh positif antara kompetensi profesional (X_1), dan kompetensi pedagogik (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa SMK Kabupaten Magelang dan besar pengaruhnya 54,90%; (3) Ada pengaruh antara kompetensi profesional (X_1) terhadap prestasi belajar siswa di SMK Kabupaten Magelang dan besar pengaruhnya 28,73%; (4) Ada pengaruh antara kompetensi pedagogik terhadap prestasi belajar siswa di SMK Kabupaten Magelang dan besar pengaruhnya 24,01%.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud melakukan penelitian mengenai pembinaan kompetensi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru dengan judul, “Pengaruh Pembinaan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

- (1) Penyampaian materi yang dilakukan oleh guru masih kurang baik dan menarik sehingga siswa kurang aktif dalam mengikuti pembelajaran, ini menandakan bahwa kinerja guru kurang optimal.
- (2) Metode dan media yang digunakan dalam pembelajaran kurang bervariasi, ini juga menandakan bahwa kinerja guru masih kurang optimal.
- (3) Motivasi kerja guru masih kurang terutama dalam menghadapi perubahan kurikulum.
- (4) Kompetensi guru masih kurang terutama dalam mengelola kelas.
- (5) Pembinaan kompetensi guru belum berjalan sesuai harapan.
- (6) Kegiatan pembinaan melalui supervisi belum efektif.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, dapat diketahui masalah tersebut masih bersifat umum, agar pembahasan tidak meluas maka diperlukan pembatasan masalah. Peneliti membatasi yaitu sebagai berikut:

- (1) Pembinaan kompetensi guru dalam penelitian ini terbatas pada kompetensi pedagogik.
- (2) Motivasi kerja dalam penelitian ini terbatas pada motivasi guru dalam kegiatan pembelajaran.

- (3) Kinerja guru dalam penelitian ini terbatas pada kinerja guru dalam menyusun rancangan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membina hubungan dengan peserta didik, melaksanakan penilaian hasil belajar, melaksanakan remedial dan pengayaan.
- (4) SD Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah SD Negeri 1 Darmakradenan, SD Negeri 2 Darmakradenan, SD Negeri 3 Darmakradenan, SD Negeri 4 Darmakradenan, SD Negeri 1 Kracak, SD Negeri 2 Kracak, SD Negeri 3 Kracak, SD Negeri 1 Ciberung, dan SD Negeri 2 Ciberung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

- (1) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pembinaan kompetensi guru terhadap motivasi kerja di SD Negeri di Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas?
- (2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pembinaan kompetensi guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi tujuan umum dan tujuan khusus.

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pembinaan kompetensi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru Sekolah Dasar Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas.

1.5.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini merupakan penjelasan dari tujuan umum penelitian. Tujuan khusus memuat tentang hal-hal yang ingin dicapai dalam penelitian secara khusus. Tujuan khusus pada penelitian ini yaitu untuk:

- (1) Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh pembinaan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru Sekolah Dasar di Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas.
- (2) Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh pembinaan kompetensi guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Memberikan informasi dan gambaran tentang pengaruh pembinaan kompetensi pedagogik guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru Sekolah Dasar di Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas.

- (2) Menambah referensi bahan kajian penelitian yang terkait dengan bidang pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharap dapat memberi manfaat bagi guru, kepala sekolah, maupun peneliti.

- (1) Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan tentang pentingnya pembinaan kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap pentingnya kinerja guru.

- (2) Bagi Guru

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan tentang pentingnya motivasi kerja dan kinerja guru sehingga guru harus selalu mengikuti pembinaan kompetensi secara berkelanjutan.

- (3) Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam hal manajemen pendidikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Bagian kajian pustaka menjelaskan tentang kajian teori, kajian empiris, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

2.1 Kajian Teori

Kajian teori membahas mengenai teori yang digunakan sebagai landasan teori dalam pelaksanaan penelitian. Teori-teori yang akan dibahas, yaitu pembinaan kompetensi pedagogik guru, motivasi kerja dan kinerja guru.

2.1.1 Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru

Pembinaan guru menurut Imron (2011) dalam Rifma (2016:99) diartikan sebagai “serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah dan pengawas serta pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar”. Menurut Rifma (2016:99) “pembinaan sering dimaknai dengan supervisi”. Sagala menyatakan, (2012:89) “supervisi adalah membantu dan turut serta dalam usaha-usaha perbaikan dan meningkatkan mutu baik personel maupun lembaga”. Prasojo & Sudiyono (2011:94) menyatakan, “supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran” Engkoswara & Aan (2011:229) berpendapat bahwa “supervisi adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang yang ahli/profesional dalam bidangnya sehingga dapat

memberikan perbaikan dan peningkatan/pembinaan agar pembelajaran dapat dilakukan dengan baik dan berkualitas. Dapat disimpulkan bahwa pembinaan merupakan serangkaian usaha yang dilakukan dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pendidik.

Menurut Imron (2011) dalam Rifma (2016:101) tanggung jawab supervisi berada di tangan supervisor yang terdiri atas *general supervisor*, *special grade supervisor*, dan *special subject supervisor* ketiga-tiganya dikoordinasikan oleh *superintendent*". Kepala sekolah dan pengawas sekolah termasuk *general supervisor*. Kepala sekolah adalah pembina yang paling bertanggung jawab terhadap pembinaan kompetensi guru, karena kepala sekolah sering berinteraksi dengan guru sehingga kepala sekolah lebih memahami guru. Kepala sekolah seharusnya lebih mengetahui kelemahan dan kelebihan guru serta dapat mencari solusi yang tepat untuk permasalahan yang dihadapi guru.

Menurut Rifma (2016:106) pembinaan dilihat dari jumlah peserta/guru dibagi menjadi dua, yaitu teknik individual dan teknik kelompok. Teknik individual biasanya dilaksanakan guna membina guru yang memiliki masalah yang berbeda satu sama lain, sedangkan dalam teknik kelompok pembina/supervisor menghadapi beberapa guru yang memiliki permasalahan yang sama.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab I Pasal 1 Ayat 10 "Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan". Menurut Djamarah

(2012:34) “kompetensi berarti pemilikan pengetahuan keguruan, dan pemilikan keterampilan serta kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugasnya”. Menurut Sagala (2013:23) “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.”

Anto (2018:24) mendefinisikan ”kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan”. Mulyasa (2013:206) menyatakan bahwa, “kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalis.”

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh guru yang menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik adalah kompetensi pedagogik.

Sadulloh, Agus, & Babang (2011:2) mengemukakan bahwa, “pedagogik sebagai suatu teori dan kajian yang secara teliti, kritis dan objektif mengembangkan konsep-konsepnya mengenai hakikat manusia, hakikat anak, hakikat tujuan pendidikan, serta hakikat proses pendidikan”. Menurut Rifma

(2016:10), “pedagogik adalah suatu pemikiran atau pengetahuan tentang pelaksanaan proses pendidikan yang sesuai dengan kaidah-kaidah mendidik yang harus dimiliki oleh guru untuk melaksanakan pembelajaran yang mendidik dialogis di sekolah”. Rahman (2009:37) menyatakan, “kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman tentang peserta didik, perancangan dari pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan mengembangkan peserta didik untuk mengkualifikasikan berbagai potensi yang dimilikinya”. Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 Bab II tentang Kompetensi dan Sertifikasi Pasal 3 Ayat 4 menyebutkan bahwa, “Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik”. Dengan demikian, kompetensi pedagogik adalah kompetensi yang berkaitan dengan proses pelaksanaan pembelajaran yang mendidik bagi peserta didik.

Kompetensi merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki guru. Menurut Rahman (2009:46), kompetensi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) latar belakang pendidikan; (2) individu; (3) pelaksanaan supervisi. Semakin tinggi akademik seseorang maka akan menunjukkan kematangan dalam berfikir, menganalisis berbagai masalah, dalam kegiatan belajar mengajar guru memiliki kreatifitas dalam menggunakan metode pembelajaran. Adanya keinginan dari dalam diri guru untuk mengembangkan kompetensinya dengan banyak belajar dan latihan. Pelaksanaan supervisi, merupakan salah satu usaha memberikan layanan dan bantuan kepada guru yang berguna untuk meningkatkan mutu dan pengembangan kompetensi guru.

2.1.2 Motivasi Kerja

Menurut Uno (2016:9) “motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya”. Djamarah mendefinisikan, (2012:34) “motivasi adalah suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang ke dalam bentuk suatu aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu”. Hasibuan (2014:92) menyebutkan, “motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan”. Menurut Danim (2012:2) “motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya”.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Siagian 2012:138)

Sunyoto (2015:10) mengatakan, “motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi”. Uno (2016:72) mendefinisikannya “motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari

dimensi internal dan dimensi eksternal”. Dengan demikian motivasi kerja merupakan pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan memperoleh sesuatu secara maksimal.

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berada dalam diri seseorang sehingga perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan. Begitu pun dengan guru sebagai pengemban tugas untuk mendidik dan membimbing peserta didik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru besarnya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. (Uno 2016 :71)

Menurut Engkoswara & Aan (2011:213) motivasi terdiri dari 2 jenis, yaitu: (1) motivasi intrinsik dan (2) motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik, adalah keinginan bertindak yang disebabkan adanya faktor pendorong. Motivasi ekstrinsik, adalah materi yang keberadaannya disebabkan karena pengaruh rangsangan dari luar. Motivasi ada kaitannya dengan kebutuhan manusia.

Maslow (1943) dalam Sutomo & Titi (2015:123-124) mengatakan, kebutuhan manusia dibagi menjadi lima kategori, yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis (*psysiological*); (2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*); (3) Kebutuhan kasih sayang (*belongingness and love needs*); (4) Kebutuhan akan rasa harga diri

(*esteem needs*); (5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self actualization*). Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan yang paling rendah. Bila kebutuhan ini belum terpenuhi, manusia akan berusaha memenuhinya sehingga kebutuhan yang lain pada tingkat yang lebih tinggi terpenuhi. Kebutuhan rasa aman, adalah kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari keadaan lingkungan. Kebutuhan kasih sayang, mendorong individu untuk mengadakan hubungan efektif atau hubungan emosional dengan individu lain. Kebutuhan ini terdiri dari kebutuhan penghormatan/penghargaan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang lainnya sudah terpenuhi dengan baik.

Menurut Frandsen (1967) dalam Sardiman (2014:87) “motivasi dibagi menjadi 3 jenis, yaitu (1) Kepuasan individual (*Cognitive motives*); (2) Penampilan diri (*Self-expression*); Kemajuan diri (*Self-enchancement*)”. Kepuasan individual, Motif ini menunjuk pada gejala *intrinsic*, yakni menyangkut kepuasan individual. Kepuasan individual yang berada di dalam diri manusia dan biasanya berwujud proses dan produk mental. Penampilan diri adalah sebagian dari perilaku manusia, yang penting kebutuhan individunya tidak sekedar tahu mengapa dan bagaimana itu terjadi, tetapi juga mampu membuat suatu kejadian. Untuk itu diperlukan kreativitas, penuh imajinasi. Kemajuan diri, melalui aktualisasi diri dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan kemajuan diri seseorang. Ketinggian dan kemajuan diri menjadi salah satu keinginan bagi setiap individu.

2.1.3 Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2013:67) istilah “kinerja” berasal dari kata “*job performance*” atau “*actual performance*” yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia istilah “kinerja” memiliki arti, yaitu: sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Guru profesional akan berusaha meningkatkan keahliannya dan pengetahuannya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya, sedangkan Priansa (2017:79) menyatakan, “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah”. Menurut Barnawi & Arifin (2017:13) “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah diterapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Mulyasa (2013: 88) mengemukakan bahwa, “kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang telah dimilikinya”.

T. Aritonang (2005:4-5) dalam Barnawi & Arifin (2017:12) menyatakan:

Perfomance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Supardi (2014:45) berpendapat bahwa, “kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab

sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”. Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja guru dapat mempengaruhi hasil belajar peserta didik karena guru adalah pendidik yang berinteraksi langsung dengan siswa, sehingga kinerja guru juga berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Kemudian agar kinerja dapat memperoleh hasil yang baik maka perlu dilakukan pembinaan.

Supardi (2014: 70) mengemukakan, “indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja guru dibagi menjadi 5, yaitu: (1) Kualitas kerja; (2) Kecepatan/ketepatan kerja; (3) Inisiatif dalam kerja; (4) Kemampuan kerja; (5) Komunikasi”. Indikator kualitas kerja guru terdiri dari menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajarmengajar, mengelolakelas. Indikator kecepatan/ketepatan kerja guru berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pembelajaran. Indikator inisiatif dalam kerja guru terdiri dari memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa. Indikator kemampuan kerja guru meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan. Indikator komunikasi dalam hal ini dapat memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Kinerja guru yang baik tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang datang dari

dalam diri yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Menurut Barnawi & Arifin (2017:43), faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain, kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain, gaji, sarana prasarana, lingkungan fisik, dan kepemimpinan. Menurut Supardi (2014:50), “kinerja pegawai sangat dipengaruhi individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap”.

2.1.4 Hubungan antar Variabel

Pada bagian ini membahas tentang hubungan antara pembinaan kompetensi guru dan motivasi kerja, hubungan antara pembinaan kompetensi guru dan kinerja guru, serta hubungan antara pembinaan kompetensi guru dengan motivasi kerja dan kinerja guru.

2.1.4.1 Hubungan antara Pembinaan Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja

Motivasi dalam melakukan pekerjaan sangat penting, khususnya dalam bidang pendidikan. Motivasi kerja guru dapat meningkatkan hasil belajar peserta didik dan salah satu faktor tercapainya tujuan pendidikan nasional. Motivasi kerja dapat tumbuh apabila guru dapat menguasai kompetensi, terutama kompetensi pedagogik. Salah satu upaya dalam meningkatkan motivasi kerja adalah dengan adanya pembinaan kompetensi. Pembinaan kompetensi merupakan salah satu usaha pemberian bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan

oleh kepala sekolah dan pengawas serta pembina lainnya untuk meningkatkan motivasi kerja, dengan adanya pembinaan kompetensi guru diharapkan motivasi kerja dapat meningkat dan dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Pembinaan dilaksanakan secara individu dan kelompok, berdasarkan bentuk permasalahan yang dialami oleh guru. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pembinaan kompetensi guru merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, adanya pembinaan kompetensi diharapkan permasalahan yang dialami guru dapat teratasi dan dapat meningkatkan hasil belajar.

2.1.4.2 Hubungan antara Pembinaan Kompetensi Guru dan Kinerja Guru

Tercapainya tujuan pendidikan nasional dan peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh kinerja guru. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja guru adalah melalui pembinaan kompetensi yang dilakukan oleh pembina/supervisor. Pembinaan kompetensi dapat mencapai hasil yang efektif apabila dilakukan sesuai dengan prosedur, pemberian materi yang sesuai dan menggunakan teknik yang relevan. Menurut Rifma (2016:103), “pembinaan dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu perencanaan pembinaan, pelaksanaan pembinaan, dan evaluasi pembinaan”. Perencanaan pembinaan merupakan salah satu upaya agar pembinaan dapat lebih terarah dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan pembinaan merupakan pengimplementasian rencana yang sudah disusun sesuai dengan skenario perencanaan. Evaluasi pembinaan dilakukan untuk mengetahui keberhasilan pembinaan yang dilakukan. Selain itu untuk mengetahui kelemahan-kelemahan dari pembinaan. Proses pembinaan ini berkaitan dengan usaha

supervisor meningkatkan kemampuan guru agar kinerja guru dapat meningkat dengan baik dan sesuai dengan standar pendidikan.

2.1.4.3 Hubungan antara Pembinaan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Dalam dunia pendidikan guru adalah sosok yang berhadapan langsung dengan siswa. Guru dituntut untuk memiliki keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang luas. Selain itu, guru juga dituntut untuk dapat menjadi teladan bagi anak didiknya. Guru merupakan ujung tombak lembaga pendidikan, berhasil atau tidaknya suatu pendidikan ditentukan oleh guru. Guru memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan dan hasil belajar peserta didik serta terciptanya manusia yang berkarakter.

Meningkatnya mutu pendidikan tidak terlepas dari motivasi guru dalam mengajar. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu secara maksimal untuk mencapai tujuan. Pembinaan kompetensi merupakan salah satu upaya untuk memberikan motivasi kepada guru untuk melakukan tugasnya secara optimal dan terus menambah pengetahuan dan meningkatkan kinerjanya.

Pembinaan kompetensi guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru khususnya dalam meningkatkan mutu pendidikan dan hasil belajar serta mendidik siswa untuk menjadi manusia yang berkarakter. Menurut Supardi (2014:50), “kinerja pegawai sangat dipengaruhi individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap”. Adanya pembinaan kompetensi diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta guru dapat mengetahui kemampuan dirinya sehingga guru berusaha

meningkatkan kemampuannya secara optimal dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Pembinaan kompetensi guru diperlukan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, dan meningkatkan kinerja guru sebagai pendidik, dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

2.2 Kajian Empiris

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Suhadi, dkk (2014) dari Universitas Islam Bandung, melakukan penelitian yang berjudul “Pengembangan Motivasi dan Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa: (1) Motivasi guru MTs Negeri di Kab. Bekasi termasuk kategori sedang dalam arti perlu ditingkatkan baik itu yang terkait dengan pelaksanaan tugas, pengembangan diri, ataupun membina hubungan dengan orang lain; (2) Kompetensi pedagogik guru MTs Negeri di Kab. Bekasi termasuk kategori sedang dalam arti masih perlu ditingkatkan. Kompetensi pedagogik menyangkut kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran; (3) Strategi pengembangan motivasi guru dapat dilakukan melalui pengembangan motivasi internal dan eksternal. Pengembangan motivasi internal adalah upaya penguatan motivasi intrinsik yang terpusat pada individu guru.

(2) Dahlan, dkk (2014) dari Universitas Darussalam Ambon, melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi pedagogik dosen FKIP Unidar Ambon berada pada kategori baik, dosen menguasai kompetensi pedagogik sesuai dengan indikator; (2) Motivasi dosen FKIP Unidar Ambon berada pada kategori baik dengan indikator bahwa dosen merasa aman dalam melaksanakan tugasnya, merasa puas jika mendapatkan penghargaan atas penyelesaian suatu pekerjaan, percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab, serta menerima insentif sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, dan bekerja untuk mencapai prestasi tinggi untuk kedudukan yang layak; (3) Kinerja dosen FKIP Unidar Ambon berada pada kategori baik dengan indikator bahwa dosen mengajar dengan harapan meningkatkan pemahaman mahasiswa terhadap materi perkuliahan, dosen mengandalkan kreativitas yang baik dalam mengajar, menerapkan metode pengajaran dengan baik, selalu menjaga dan menjalin komunikasi yang baik dengan dosen, mahasiswa, dan orang tua mahasiswa, mengajar untuk mencapai prestasi yang baik, dosen menguasai materi dan berusaha mengajar agar mahasiswa dapat menyerapnya, datang dan pulang mengajar selalu tepat waktu, mewujudkan dan menghasilkan mahasiswa yang berprestasi, memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam proses pembelajaran sesuai RPP dan mahasiswa paham apabila menerima mata perkuliahan.

- (3) Sohail, dkk (2014) dari University of Sargodha, dalam *Global Journal of Management and Business* Volume 14 Nomor, 6 melakukan penelitian yang berjudul “Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan)”

The results of the study indicate that there is the positive relationship job satisfaction and job commitment. Whereas, job motivation has also a positive effect on job satisfaction of employees working in educational sector of Pakistan. It implies that more motivated and committed employees will perform well and will be more satisfied as compare to others.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif kepuasan kerja dan komitmen kerja. Sedangkan, motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di sektor pendidikan Pakistan. Ini berarti bahwa karyawan yang lebih termotivasi dan berkomitmen akan berkinerja baik dan akan lebih puas dibandingkan dengan orang lain.

- (4) Purbasari (2015) dari Universitas Negeri Semarang, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Mengajar Guru di Sekolah Dasar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara kedua variabel penelitian memiliki hubungan positif dengan nilai 75,977, hubungan positif tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkat kualitas pelaksanaan supervisi akademik, maka semakin meningkat pula kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran. Hubungan pengaruh supervisi akademik

terhadap kinerja guru dalam pembelajaran ditunjukkan dengan persentase sebesar 23,2%.

- (5) Wardoyo (2015) dari Universitas Negeri Malang melakukan penelitian yang berjudul "*The Measurement of Teacher's Personality Competence and Performance Using Embedded Model* (Pengukuran Kompetensi Kepribadian Guru dan Kinerja menggunakan *Embedded Model*)

The findings of the study show that the pedagogical, professional and personality competences have significant effect on the teachers' performance, while, social competence have no significant effect. Personality competence, based on the interviews, show that teachers, initially, have no interest for being a teacher, but they got interested and fun as the time goes by, so they perform well, it means that qualitative finding supports the quantitative approach findings.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pedagogis, profesional dan kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sementara kompetensi sosial tidak berpengaruh signifikan. Kompetensi kepribadian, berdasarkan wawancara, menunjukkan bahwa guru, pada awalnya, tidak memiliki minat untuk menjadi seorang guru, tetapi mereka tertarik dan menyenangkan seiring berjalannya waktu, sehingga mereka berkinerja baik, itu berarti bahwa temuan kualitatif mendukung pendekatan kuantitatif. Terakhir, rekomendasi untuk temuan penelitian adalah bahwa pemilihan perekrutan guru dianjurkan harus berlapis, sehingga pekerjaan sebagai guru akan datang dari hati individu/jiwa yang berarti kepribadian dari awal.

- (6) Mangkunegara, dkk (2015) dari Universitas Mercu Buana, melakukan penelitian berjudul “Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, dan Kinerja Guru SMA”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan kecerdasan emosi yang baik dan guru mengalami stres kerja yang rendah, maka guru semakin mampu mencapai kinerja tinggi. Pertama, kecerdasan emosi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Tangerang Selatan. Artinya guru yang memiliki kecerdasan emosi baik akan mampu memotivasi diri, mempunyai empati dan mampu membina hubungan yang baik antar warga sekolah, maka guru mampu mencapai kinerjanya. Kedua, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Tangerang Selatan. Artinya guru yang mampu mencapai kinerja tinggi karena guru tersebut tidak mengalami stres dalam bekerja
- (7) Balqis, dkk (2015) dari Pascasarjana Universitas Syiah Kuala melakukan penelitian yang berjudul “Kompetensi Pedagogik Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa pada SMPN 3 Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi pedagogik guru dalam perencanaan pembelajaran dilakukan dengan membuat draft RPP, namun sebagian guru tidak membawa RPP pada saat proses belajar mengajar berlangsung sehingga tujuan pembelajaran tidak tercapai secara maksimal; (2) Kompetensi pedagogik guru dalam proses pembelajaran dilakukan dengan mendalami dan memantapkan sejumlah materi pembelajaran sebagaimana terdapat dalam buku paket, adapun dalam proses pembelajaran terdapat motivasi kerja yang kurang baik dan pemanfaatan waktu yang kurang

disiplin; dan (3) Kompetensi pedagogik guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa dilakukan dengan memberi kesempatan kepada peserta didik untuk terlibat aktif dalam menggunakan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi dalam pencapaian tujuan pembelajaran, berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, dan melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

- (8) Srinalia (2015) dari Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, melakukan penelitian yang berjudul “Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus Di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya kinerja guru terhadap pembinaan siswa dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu kemampuan dan motivasi guru, dan faktor eksternal dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, dan manajemen kepala sekolah. Guru SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar juga belum sepenuhnya mampu memotivasi, membina, serta membimbing siswa dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran yang efektif.
- (9) Sumarni, dkk (2015) dari Universitas Tanjungpura, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Pengelolaan Pembelajaran di SMP”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru-guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran sehingga terjadi peningkatan dalam pengelolaan pembelajaran; (2) Disiplin kerja kepala sekolah yang diterapkan di sekolah berpengaruh

signifikan terhadap kinerja guru dalam peningkatan pengelolaan pembelajaran; (3) Supervisi dan disiplin kerja kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pengelolaan pembelajaran di SMP Kota Bengkulu.

(10) Zaeni, dkk (2016) dari Universitas PGRI Semarang, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru dan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru SD/Mi di Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SD di wilayah UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang; (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SD di wilayah UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang; (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi pedagogik dan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SD di wilayah UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.

(11) Dimmera, dkk (2016) dari Universitas Tanjungpura, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Produktivitas Sekolah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas sekolah; (2) Kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas sekolah. Ini berarti bahwa kompetensi profesional guru yang dilakukan dengan baik mampu meningkatkan produktivitas sekolah; (3)

Supervisi akademik kepala sekolah dan kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas sekolah.

(12) Sulistyono, dkk (2016) dari Universitas Pandanaran Semarang, melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), Kedisiplinan Guru, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Masehi Jepara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Ada pengaruh positif antara diklat profesi guru, kedisiplinan dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Masehi Jepara. Apabila diklat profesi guru, kedisiplinan dan kompetensi dianggap tetap (tidak melakukan apa-apa), maka kinerja guru akan menurun; (2) Di antara ketiga variabel yaitu diklat profesi guru, kedisiplinan dan kompetensi, diklat mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja guru di SMP Masehi Jepara. Hal ini ditunjukkan dalam hasil uji t sebesar 2,616. Sedangkan variabel yang pengaruhnya paling kecil adalah kedisiplinan dengan nilai t hitung sebesar 2,290; (3) Nilai determinasi sebesar 0,722 artinya variabel terikat mampu menjelaskan variabel bebas sebesar 72,2%, sedangkan 27,8 dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

(13) Sinambela (2017) dari Magister of Management Tantular University, melakukan penelitian yang berjudul “*The Influence of Principal Leadership, Job Motivation and Organizational Culture on Job Satisfaction and its Implication on Performance of Certified Teachers* (Pengaruh Kepemimpinan

Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi)”.
Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi)”.

The results showed that principal leadership positive and significant effect on job satisfaction, motivation of teachers positive and significant impact on job satisfaction, school organizational culture positive and significant impact on job satisfaction, and leadership of the principal, teacher motivation and School Organizational Culture simultaneously positive and significant impact on job satisfaction with a partially variable most dominant influence on job satisfaction is work motivation of teachers. Principal leadership positive and significant effect on the performance of teachers, teacher motivation impact positive and significant impact on the performance of teachers, school organizational culture positive and significant impact on the performance of teachers, job satisfaction positive and a significant effect on the performance of teachers and Principal leadership, teacher motivation, school organization culture and job satisfaction simultaneously positive and significant impact on the performance of the teacher with a partially variable most dominant influence on the performance of the teacher is job satisfaction.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan budaya organisasi sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi guru berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru,

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, budaya organisasi sekolah dan kepuasan kerja secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah kepuasan kerja.

- (14) Khofiatun (2016) dari Universitas Negeri Malang, melakukan penelitian yang berjudul “Peran Kompetensi Pedagogik Guru dalam Pembelajaran Tematik di Sekolah Dasar”. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menyelidiki masalah dan kebutuhan untuk pembelajaran manajemen yang membantu meningkatkan kapasitas guru matematika di sekolah menengah ke bawah; (2) Mengembangkan model peningkatan kompetensi guru berdasarkan pembinaan untuk meningkatkan kemampuan penalaran matematis siswa menengah ke bawah; (3) Mengetahui pendapat pengawas pendidikan tentang model pembelajaran yang dirancang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru kelas IV dan guru kelas V di SD Negeri Paguyangan 2 berbeda-beda. Hal tersebut bisa dilihat dari latar belakang dan pengalaman mengajar guru serta dari nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) yang diperoleh. Peran kompetensi pedagogik guru dalam proses pembelajaran juga berpengaruh terhadap hasil pembelajaran tematik dikelasnya. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik bagus cenderung berhasil dalam pembelajaran tematik di kelasnya. Sedangkan guru yang memiliki kompetensi pedagogik rendah cenderung tidak berhasil dalam pembelajaran tematiknya.

- (15) Suhartono, dkk (2016) dari Universitas Bengkulu, melakukan penelitian yang berjudul “Kinerja Guru Bahasa Indonesia Alumni Program Pascasarjana (S2) Pendidikan Bahasa Indonesia FKIP Universitas Bengkulu”. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Kinerja Guru Bahasa Indonesia Alumni Program Pascasarjana (S2) Pendidikan Bahasa Indonesia FKIP Universitas Bengkulu berada dalam kategori sangat baik. Pada aspek kompetensi pedagogik berada dalam skala 3,16, aspek kompetensi professional berada dalam skala 3,28, aspek kompetensi sosial berada dalam skala 3,45, dan aspek kompetensi kepribadian berada dalam skala 3,46. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan agar guru Bahasa Indonesia Alumni Program Pascasarjana (S2) Pendidikan Bahasa Indonesia FKIP Universitas Bengkulu dapat meningkatkan kinerjanya lebih maksimal lagi.
- (16) Novianasari, dkk (2017) dari Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, melakukan penelitian yang berjudul “Strategi Peningkatan Kompetensi dan Pengaruhnya pada Kinerja Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, strategi peningkatan kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru sekolah SMK negeri dan swasta di Kabupaten Semarang. Strategi peningkatan kompetensi baik, maka bahwa strategi peningkatan kompetensi akan mempengaruhi tetapi apabila bahwa strategi peningkatan kompetensi negatif maka kompetensi professional menurun. Semakin rendah strategi profesionalitas kinerja guru maka semakin menurun profesionalitas seorang guru seperti melakukan karya ilmiah dan karya inovatif. Kompetensi

profesional dan kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, sehingga peningkatan kinerja guru lebih berkualitas. Semakin tinggi kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional seorang guru, maka akan semakin tinggi kinerja guru semakin baik mutu dan hasil belajar siswa. Sebaliknya semakin rendah kompetensi guru, maka akan semakin buruk pula hasil kinerja guru.

(17) Nasrullah, dkk (2017) dari Universitas Negeri Makassar, melakukan penelitian yang berjudul “Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar berada dalam kategori tinggi, dilihat dari faktor pemeliharaan dan pemuasan dengan sub indikator kebijakan organisasi, supervisi yang baik, kompensasi yang memadai, lingkungan kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan tanggung jawab.

(18) Wahyuningsih (2017) dari STKIP PGRI Jombang, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di MAN 5 Jombang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru terhadap motivasi belajar siswa di MAN 5 Jombang, ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi secara parsial. Dengan nilai uji t hitung pada kompetensi pedagogik sebesar 2.059 dan kompetensi profesional sebesar

2.508. Ada pengaruh signifikan secara simultan antara kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru terhadap motivasi belajar siswa di MAN 5 Jombang, ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi secara simultan. Dengan nilai Sig pada tabel Anova yaitu sebesar 0,003.

(19) Ardiana (2017) dari Universitas Muhammadiyah Ponorogo, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sesuai dengan analisis determinan R^2 (*R Square*). Ini menunjukkan bahwa, antara motivasi kerja (X) dengan kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun (Y) ada pengaruh positif, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Dalam uji analisis multi variabel- korelasi dapat diketahui bahwa variabel bebas X (motivasi kerja) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru akuntansi SMK Kota Madiun. Penelitian ini juga memberikan deskripsi yang jelas bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja guru akuntansi SMK di kota Madiun.

(20) Campbell (2016) dari Loughborough University, melakukan penelitian yang berjudul “*Technoparticipation: Intermeshing Performative Pedagogy and Interruption*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Skype dan komunikasi virtual bermanfaat dalam mendapatkan pemahaman yang lebih baik, skype

bukan sebuah gangguan skype juga bermanfaat dalam meningkatkan kinerja guru.

(21) Damayanti (2016) dari Universitas Muhammadiyah Surakarta, melakukan penelitian yang berjudul “Peningkatan Mutu Kinerja Guru melalui Supervisi Akademik di SMK Negeri 1 Salatiga Menghadapi PKG 2016”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Program Supervisi akademik SMK Negeri 1 Salatiga dengan manajemen lama belum efektif dengan ditunjukkannya kondisi banyak guru yang masih kaget/belum siap saat akan dilakukan PKG dan kesiapan Guru Penilai pun masih belum maksimal dengan ditunjukkannya belum siapnya Laporan Kinerja Guru sehingga perlu dilakukan perbaikan/ perubahan; (2) Diperlukan model supervisi yang tepat yang diharapkan mampu membawa perubahan positif dari model kepemimpinan lama yang masih membayangi langkah kepemimpinan baru.

(22) Sappaille (2017) dari Universitas Negeri Jakarta, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, dan Sikap Profesi Guru terhadap Kinerja Penilaian Guru di Sekolah Dasar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh langsung positif kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan sikap profesi guru terhadap kinerja penilaian guru; (2) terdapat pengaruh langsung positif pengaruh kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional terhadap sikap profesi guru.

(23) Sukanalam (2017), dari Mahasarakham University melakukan penelitian yang berjudul “*A Teacher Competency Enhancement Model based on the Coaching*”

Processes to Increase Mathematical Reasoning Abilities of Lower-Secondary Students (Model Peningkatan Kompetensi Guru berdasarkan Proses Pembinaan untuk Meningkatkan Kemampuan Penalaran Matematis Siswa Menengah Bawah)”.
 (Model Peningkatan Kompetensi Guru berdasarkan Proses Pembinaan untuk Meningkatkan Kemampuan Penalaran Matematis Siswa Menengah Bawah)”).

The study results showed that:(1) According to the study and analysis of basic data, problems and needs, it was found that the needs for increasing capacities of mathematics teachers at the lower-secondary level was overall at the high level. In terms of identifying behaviors as “mathematical competencies”, there were some problems associated with thinking and reasoning abilities of the teachers, and their needs in developing the learning management were at the highest level. To solve such problems, it is suggested that the teacher’s capacities be enhanced through the application of the coaching processes so that mathematical reasoning abilities of lowersecondary students would increase, as well. (2) Based upon the synthesis of data obtained from review of related notions and theories, the a competency enhancement model contained four main elements including 1) model principles, 2) model objectives 3) steps to enhance teacher capacities, and 4) assessment and evaluation. There were five steps involved in enhancing the teacher’s capacities namely, Step 1: Creating a relationship, Step 2: coaching plan and learning, Step 3: Action, Step 4: Reflection and Step 5: Monitoring and following-up. According to the experts, the appropriateness of the model’s learning management was at the high level.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Menurut studi dan analisis data dasar, masalah dan kebutuhan, ditemukan bahwa kebutuhan untuk meningkatkan kapasitas guru matematika di tingkat menengah ke bawah secara keseluruhan di tingkat tinggi. Dalam hal mengidentifikasi perilaku sebagai "kompetensi matematika", ada beberapa masalah yang terkait dengan kemampuan berpikir dan bernalar para guru, dan kebutuhan mereka dalam mengembangkan manajemen pembelajaran berada pada tingkat tertinggi. Untuk mengatasi masalah tersebut, disarankan agar kapasitas guru

ditingkatkan melalui penerapan proses pembinaan sehingga kemampuan penalaran matematis siswa kelas menengah juga akan meningkat. (2) Berdasarkan pada sintesis data yang diperoleh dari penelaahan terkait gagasan dan teori, model peningkatan kompetensi berisi empat elemen utama termasuk (1) prinsip model, (2) model tujuan 3) langkah-langkah untuk meningkatkan kapasitas guru, dan (4) penilaian dan evaluasi. Ada lima langkah yang terlibat dalam meningkatkan kapasitas guru yaitu, Langkah (1): Membuat hubungan, Langkah (2): rencana pelatihan dan pembelajaran, Langkah (3): Tindakan, Langkah (4): Refleksi dan Langkah (5): Memantau dan menindaklanjuti.

(24) Fathorrahman (2017) dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ASIA Malang , melakukan penelitian yang berjudul “Kompetensi Pedagogik, Profesional, Kepribadian dan Kompetensi Sosial Dosen”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Semakin tinggi kompetensi pedagogik dosen dapat meningkatkan kinerja dosen,; (2) Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Semakin tinggi kompetensi profesional dosen dapat meningkatkan kinerja dosen; (3) Kompetensi kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Kompetensi kepribadian dosen yang tinggi tidak meningkatkan kinerja dosen; (4) Kompetensi sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Kompetensi sosial dosen yang tinggi tidak meningkatkan kinerja dosen.

- (25) Saidah, dkk (2018) dari Universitas Pendidikan Indonesia, melakukan penelitian yang berjudul “Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dalam Kinerja Mengajar Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru.
- (26) Yohanas, dkk (2018) dari IAIN Batu Sangkar, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Komunikasi Antar Pribadi terhadap Kepuasan Kerja Guru SD NEGERIegeri se-Kecamatan Lima Kaum”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) tidak terdapat pengaruh antara supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Lima Kaum, dikarenakan ada atau tidak ada supervisi kepala sekolah tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru; (2) terdapat pengaruh antara komunikasi antar pribadi terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Lima Kaum; (3) terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan komunikasi antar pribadi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Lima Kaum.
- (27) Sauri, dkk (2018) dari Universitas Djuanda Bogor, melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru”. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan bagi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Aspek yang berperan dalam kepemimpinan kepala sekolah serta cara kerja guru yaitu dengan keinginan serta pemahaman guru akan perbaikan kinerjanya dan gurupun siap dibimbing demi terciptanya bobot pendidikan yang berkapasitas tinggi. Kepala sekolah mendukung peran serta guru dalam aktivitas KKG.

(28)Hervie, dkk (2018), dari Accra Technical University, melakukan penelitian yang berjudul “*Enhancing Teachers’ Performance through Training and Development in Ghana Education Service (A Case Study of Ebenezer Senior High School)*”.

The aim of this article is to examine training and development of teachers and how it can enhance their performance in delivery under the Ghana Education Service (GES).The study was based on a case study and quantitative research design. Simple random sampling technique was used to select the respondents (teachers) of the study. A total of 40 questionnaires were distributed out of which 30 representing 75% were retrieved. The research instrument (teachers’ in-service training questionnaire) wasdesigned to have both open and close-ended items. The findings of the study revealed that, poor performance of teachers was due to lack of frequent in-service training, lack of teaching and learning materials, lack of incentives and motivation, and improper supervision.

Tujuan penelitian ini adalah untuk membahas pelatihan dan pengembangan guru dan bagaimana hal itu dapat meningkatkan kemampuan kinerja mereka di bawah Layanan Pendidikan Ghana (GES). Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* untuk memilih responden (guru) penelitian. Sebanyak 40 kuesioner dibagikan 30 diantaranya mewakili 75%. Instrumen penelitian (kuesioner pelatihan dalam-jabatan guru) dirancang menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa, buruknya kinerja guru karena kurangnya pelatihan dalam jabatan, kurangnya materi pengajaran dan pembelajaran, kurangnya insentif dan motivasi, dan pengawasan yang tidak tepat.

(29) Rochimah (2018) dari Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, melakukan penelitian yang berjudul “Supervisi Kepala Sekolah dan Konsep Diri dalam Disiplin Kerja Guru PNS di SMP Negeri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh langsung positif dari pengawasan utama pada disiplin kerja guru; (2) ada pengaruh langsung positif konsep diri terhadap disiplin kerja guru; dan (3) ada pengaruh langsung positif dari pengawasan prinsip pada konsep diri.

(30) Zein, dkk (2018) dari Universitas Pendidikan Indonesia, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 1 Cimahi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tingkat komitmen organisasi guru-guru di SMK Pasundan 1 Cimahi yang terdiri dari indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. berada pada kategori kuat; (2) Tingkat motivasi kerja guru-guru di SMK Pasundan 1 Cimahi yang terdiri dari indikator semangat kerja, ambisi, kerja keras berada pada kategori efektif; (3) Tingkat kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi yang terdiri dari indikator kualitas kerja dan kuantitas kerja berada pada kategori tinggi. Adapun hasil penelitian verifikatif menunjukkan bahwa Komitmen organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi baik secara parsial maupun secara simultan. Artinya, semakin kuat komitmen

organisasi, dan semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi.

(31) Andini, dkk (2018) dari Universitas Pendidikan Indonesia, melakukan penelitian yang berjudul “Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Efektivitas Pembelajaran dengan Variabel Control Latar Belakang Pendidikan Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru dan kinerja guru berada pada kategori tinggi, kompetensi pedagogik guru berpengaruh positif terhadap efektivitas pembelajaran dengan latar belakang pendidikan sesuai maupun tidak sesuai dan terdapat perbedaan kompetensi pedagogik guru dan efektivitas pembelajaran dengan latar belakang pendidikan sesuai maupun tidak sesuai.

(32) Kumala, dkk (2018) dari Universitas Negeri Malang, melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Kota Batu; (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja guru di SMK Kota Batu; (3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kompetensi guru di SMK Kota Batu; (4) terdapat hubungan positif signifikan dengan nilai Standardized Coefficient Beta sebesar 0,195 pada kepuasan kerja, dan sebesar 0,693 pada kompetensi. Koefisien determinan sebesar 0,680 berarti tingkat hubungan kuat antara kepuasan kerja, kompetensi dan kinerja guru di SMK Kota Batu.

- (33) Muslimin (2018) dari Universitas Bengkulu, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Lintang Kanan Kabupaten Empat Lawang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru; (2) terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru; (3) terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru secara bersama-sama.
- (34) Maneh, dkk (2018) dari Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, melakukan penelitian yang berjudul “Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 52 Banda Aceh”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelaksanaan supervisi akademik untuk kelengkapan administrasi guru sudah diupayakan dengan baik oleh kepala sekolah; (2) pelaksanaan supervisi akademik untuk meningkatkan kedisiplinan guru, benar-benar diupayakan dengan baik oleh kepala sekolah; (3) Pelaksanaan supervisi akademik untuk meningkatkan komitmen guru sudah diterapkan dengan baik oleh kepala sekolah; dan (4) Hambatan pelaksanaan supervisi akademik untuk mengelola proses pembelajaran. Kepala sekolah tidak ada waktu untuk melaksanakannya, karena tersita untuk tugas lain. Supervisi akademik dilakukan oleh wakil kepala sekolah dan guru senior, tetapi tidak dilakukan perbaikan dan pembinaan.

(35) Putri, dkk (2017) dari Universitas Pendidikan Indonesia, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Sosial terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pengantar Administrasi Perkantoran Kelas X Administrasi Perkantoran Di SMK Negeri 1 Subang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan sosial berpengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa pada pengenalan subjek administrasi perkantoran di kelas X Kelas Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Subang.

Hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan tersebut merupakan penelitian relevan yang memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya pada variabel penelitian yang digunakan yaitu pembinaan kompetensi, motivasi kerja dan kinerja guru, sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel pembinaan kompetensi guru yang menggunakan metode penelitian *ex post facto* untuk penelitian tersebut dilakukan pada jenjang SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi, sedangkan dalam penelitian ini variabel pembinaan kompetensi guru dengan metode penelitian *ex post facto* dilakukan pada jenjang SD. Selain itu, perbedaan juga terdapat pada subjek, waktu, dan tempat penelitian. Subjek dan tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru SD di Gugus Darma Wiyata, Kecamatan Ajibarang, Kabupaten Banyumas.

2.3 Kerangka Berpikir

Pendidikan akan berjalan baik jika di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang mendukung dalam tercapainya tujuan pendidikan. Dibutuhkan guru

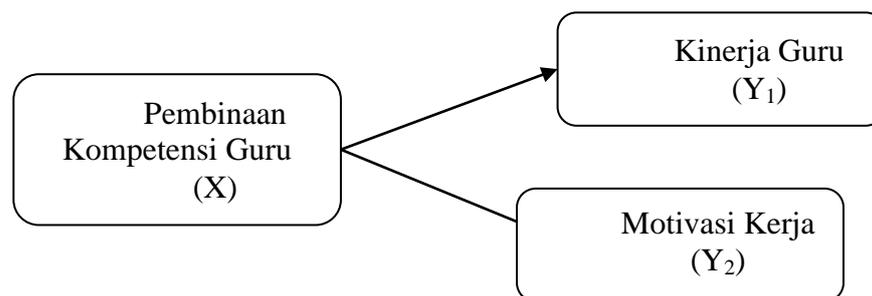
yang berkualitas, memiliki kompetensi, mempunyai komitmen dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Dalam kegiatan belajar mengajar, guru berperan penting dalam pengelolaan proses pembelajaran agar peserta didik dapat menerima materi pembelajaran yang sesuai dengan standar pokok dan kurikulum. Untuk mewujudkan hal tersebut pendidikan membutuhkan keberadaan guru yang profesional khususnya dalam bidang pedagogik. Agar guru menguasai kompetensi dengan baik diperlukan adanya pembinaan guru, karena guru merupakan salah satu penentu tercapainya tujuan pendidikan..

Pembinaan kompetensi khususnya kompetensi pedagogik sangat berguna bagi guru untuk dapat mengelola pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa. Pemahaman karakter peserta didik sekolah dasar menjadi salah satu penentu keberhasilan tujuan pembelajaran pada jenjang sekolah dasar. Oleh karena itu penguasaan kompetensi pedagogik sangat penting bagi motivasi kerja guru. Pembinaan kompetensi guru dapat memberikan dorongan pada guru untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, menjadi bertanggung jawab dan lebih berkomitmen dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik.

Selain menjadi motivasi bagi guru pembinaan kompetensi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan adanya pembinaan kompetensi guru khususnya di bidang pedagogik sangat penting bagi guru dalam mengajar di dalam kelas khususnya dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membina hubungan dengan peserta didik, menilai hasil belajar, melaksanakan remedial dan pengayaan. Guru dapat dikatakan memiliki kinerja

yang baik apabila dapat menguasai aspek-aspek yang ada di dalam kompetensi guru khususnya kompetensi pedagogik yang berhubungan dengan pembelajaran dikelas.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat digambarkan alur pemikiran dalam penelitian ini seperti bagan di bawah ini.



Sumber: Thoifah (2015:175)

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir

Skema tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (Y_1) dan kinerja guru (Y_2) sebagai variabel terikat. Sedangkan Pembinaan Kompetensi guru (X_1) sebagai variabel bebas. Pembinaan kompetensi guru merupakan variabel yang mempengaruhi variabel motivasi kerja dan kinerja guru.

2.4 Hipotesis Penelitian

Arikunto (2013:110) menyatakan “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Menurut Riduwan (2013:37) “Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui penelitian ilmiah”.

Berdasarkan kajian teoritis, rumusan masalah, dan kerangka berpikir, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- (1) H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pembinaan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru SD Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas. ($\rho_1 = 0$)
- (2) H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan pembinaan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru SD Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas. ($\rho_1 \neq 0$)
- (3) H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pembinaan kompetensi guru terhadap kinerja guru SD Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas ($\rho_2 = 0$)
- (4) H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan pembinaan kompetensi guru terhadap kinerja guru SD Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas. ($\rho_2 \neq 0$)

BAB V

PENUTUP

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pembinaan kompetensi guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SD Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas” telah selesai dilaksanakan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dibuat simpulan dan saran.

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 pembinaan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru SD Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas, besarnya pengaruh pembinaan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru tergolong tinggi dengan nilai koefisien R sebesar 0,877. Artinya, terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel pembinaan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru. Selanjutnya diperoleh nilai R^2 sebesar 0,769, artinya sumbangan variabel pembinaan kompetensi guru terhadap motivasi kerja sebesar 76,9%.
- (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pembinaan kompetensi guru terhadap kinerja guru SD Gugus Darma Wiyata Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas, besarnya pengaruh pembinaan kompetensi guru terhadap kinerja guru tergolong tinggi dengan nilai koefisien R sebesar 0,863. Artinya, terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel pembinaan

kompetensi guru terhadap kinerja guru. Selanjutnya diperoleh nilai R^2 sebesar 0,745, artinya sumbangan variabel pembinaan kompetensi guru terhadap motivasi kerja sebesar 74,5%

Dengan demikian variabel pembinaan kompetensi guru berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

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) Berdasarkan perhitungan statistik, ditemukan bahwa indikator terendah pada variabel kinerja guru terletak pada melaksanakan penilaian akhir dan mengkaji penilaian akhir, maka hendaknya guru berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dalam teknik penilaian akhir.
- (2) Berdasarkan perhitungan statistik, ditemukan bahwa indikator terendah pada variabel pembinaan kompetensi terletak pada melakukan tindak lanjut, maka hendaknya guru berupaya untuk meningkatkan kompetensi diri terutama dalam hal mengelola kelas, karena pengelolaan kelas yang baik akan berpengaruh terhadap hasil belajar.

5.2.2 Bagi Kepala Sekolah

- (1) Pembinaan kompetensi guru perlu dilakukan secara terus menerus dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki agar sesuai dengan perkembangan zaman.

- (2) Kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin di sekolah hendaknya selalu memberikan perhatian dengan pengarahan, bimbingan dan dorongan semangat kepada guru serta umpan balik atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dengan adanya perhatian tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, dan guru dapat mengetahui pentingnya meningkatkan kinerjanya.

5.2.3 Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini menunjukkan masih ada faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru. Oleh karena itu, diharapkan dalam penelitian selanjutnya peneliti lainnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, D.M, & Endang, S. (2018). Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Efektivitas Pembelajaran dengan Variabel Control Latar Belakang Pendidikan Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3 (1), 149-155. Tersedia di <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/00000> (diunduh 28 Mei 2019)
- Anto. 2018. *Pembinaan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.
- Ardiana, E.T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17 (2), 14-23. Tersedia di <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/download/11/11> (diunduh 14 Februari 2019)
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Balqis P., Nasir U., & Sakdiah Ibrahim. (2014). Kompetensi Pedagogik Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa pada SMPB 3 Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2 (1), 25-38. Tersedia di <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2497/2344> (diunduh 14 Februari 2019)
- Barnawi & Arifin. 2017. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Burhanuddin, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah 2 Pontianak. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3 (1). Tersedia di <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/7700> (diunduh 13 Februari 2019)
- Campbell, L., 2016. *Technoparticipation: Intermeshing Performative Pedagogy and Interruption. Body, Space & Technology*, 15. Tersedia di <https://www.bstjournal.com/articles/10.16995/bst.16/> (diunduh 29 Juli 2019)
- Dahlan, M., & Marwah. (2014). Analisis Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja. *Jurnal MIPA, Kependidikan dan Terapan*, 6 (1) 670-676. Tersedia di <http://www.bimafikaunidar.or.id/index.php/bimafika/article/view/136> (diunduh 13 Februari 2019)
- Dalrohman. (2016). Pengembangan Kompetensi Profesional Guru SMA/MA di Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul Yogyakarta . <https://eprints.uny.ac.id>

/40751/1/Muh% 20Arif%20Dalrohman_12101244007.pdf (diunduh 12 Februari 2019)

- Damayanti, W. (2017). Peningkatan Mutu Kinerja Guru melalui Supervisi Akademik di Smk Negeri 1 Salatiga Menghadapi PKG 2016 (Solusi Perubahan dengan Gabungan Model Supervisi Akademik Artistic Model dan Cooperative Development Model). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 26, (1), 80-86. Tersedia di <http://journals.ums.ac.id/index.php/jpis/article/view/2132> (diunduh 28 Juli 2019)
- Danim. 2012. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dimmera, B.G, Asrori, & Wahyudi. (2016). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Produktivitas Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5 (2), 1-15. Tersedia di <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/13657/12250> (diunduh 28 Mei 2019)
- Djamarah, S.B. 2012. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional
- Engkoswara & Aan, K. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Fathorrahman. (2017). Kompetensi Pedagogik, Profesional, Kepribadian dan Kompetensi Sosial Dosen.. *AKADEMIKA*, 15 (1), 1-6. Tersedia di [http://jurnal.steimalang.ac.id/index.php/JAK/article/download/67/33.%20\(Diakses%203%20Januari%202019\)](http://jurnal.steimalang.ac.id/index.php/JAK/article/download/67/33.%20(Diakses%203%20Januari%202019)) (diunduh 28 Mei 2019)
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. 2017. *Statistik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- 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. Tersedia di <http://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/10.11648.j.jhrm.20180601.11.pdf> (diunduh 21 Juli 2019)
- Himpunan Lengkap Undang-Undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen*. Yogyakarta: Diperbanyak oleh Laksana.

- Khofiatun, Sa'dun A., M. Ramli. (2016). Peran Kompetensi Pedagogik Guru dalam Pembelajaran Tematik di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 1 (5),984-988. Tersedia di <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/article/download/6336/2705> (diunduh 28 Juli 2019)
- Kumala, I.P., Burhanuddin, & Ibrahim B. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru. *Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1 (4), 400-409. Tersedia di <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/article/view/3353/2769> (diunduh 14 Februari 2019)
- Maneh, Nur, Cut Zahri Harun, & Bahrun. (2018). Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 52 Banda Aceh. 6 (4), 205-209. Tersedia di <http://garuda.ristekdikti.go.id/documents/detail/924245> (diunduh 28 Mei 2019)
- Mangkunegara, A.A.A. Prabu, & Mela Puspitasari. (2015). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, dan Kinerja Guru SMA. *Jurnal Kependidikan*, 45 (2), 142-155. Tersedia di <https://journal.uny.ac.id/index.php/jk/article/view/7491> (diunduh 11 Februari 2019)
- Mangkunegara, AA.A.P., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyasa, E. 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2017. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Muslimin, A. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 12 (3). 56-61. Tersedia di <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/view/6477> (diunduh 14 Februari 2019)
- Nasrullah, M, Rudi S., Dwi Pratiwi, & Risma Niswaty. (2017). Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18 (2), 206-211. Tersedia di https://www.researchgate.net/publication/323091837_Motivasi_Kerja_Pegawai_Di_Kantor_Keyahbandaran_Utama_Makassar (diunduh 29 Juli 2019)

- Novianasari, D.S., Martono, & Murwatiningsih. (2016). Strategi Peningkatan Kompetensi dan Pengaruhnya pada Kinerja Guru. *Educational Management*, 5 (2), 101-106. Tersedia di <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/12964/7073> (diunduh 10 Maret 2019)
- Nurhayati,S. (2012). *Metode Penelitian Praktis*. Pekalongan : Usaha Nasional.
- Prasetya, D. E., Agus T., & Achmad S. (2016). Hubungan Efektivitas Pengawasan Melekat dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Malang. Tersedia di <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/ASP/article/view/53159> (diunduh 12 Februari 2019)
- Prasojo & Sudiyono. 2011. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Priansa, D.J. 2017. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Purbasari, M. (2015). Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Mengajar Guru di Sekolah Dasar. 4 (1), 46-53. Tersedia di <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jee/article/view/7532> (diunduh 29 Juli 2019)
- Putri, A.D.K., & Nani, I. (2017). Pengembangan Profesi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1 (1), 94-103. Tersedia di <http://sinta2.ristekdikti.go.id/journals?q=PENGEMBANGAN+PROFESI+GURU+DALAM+MENINGKATKAN+KINERJA+GURU&search=1&sinta=2> (diunduh 8 Februari 2019)
- Rahman, N. 2009. *Regulasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Felicha.
- Riduwan. (2018). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Pengembangan Silabus dan RPP Melalui Pembinaan Profesional Kepala Sekolah dengan Pendekatan Koperatif.*Jurnal Global Edukasi*, 1 (4), 475 – 483. Tersedia di <http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JGE/article/view/141> (diunduh 9 Februari 2019)
- Riduwan. 2015. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rifma. 2016. *Optimalisasi Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru*. Jakarta: Kencana.
- Rochimah. (2018). Supervisi Kepala Sekolah dan Konsep Diri dalam Disiplin Kerja Guru PNS di SMP Negeri . *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25 (2),

- 243-251. Tersedia di <http://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/15639/8757> (diunduh 28 Mei 2019)
- Sadulloh, U., Agus M., & Babang, R. 2011. *Pedagogik (Ilmu Mendidik)*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, S. 2012. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, S. 2013. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, S. 2013. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saidah, Tjutju Y., & Eka P. (2018). Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dalam Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25 (2), 373-382. Tersedia di <http://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/15652> (diunduh 29 April 2019)
- Sappaile, & Nursiah. (2017). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, dan Sikap Profesi Guru terhadap Kinerja Penilaian Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 19 (1), 47-58. Tersedia di <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jtp/article/view/5334/4320> (diunduh 28 Mei 2019)
- Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sauri, A.S., Widyasari, & A. Sesrita. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 2 (1), 73-86. Tersedia di <https://ojs.unida.ac.id/JTM/article/view/1160> (diunduh 8 Februari 2019)
- Siagian, S. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Sinambela, L.P., (2017). *The Influence of Principal Leadership, Job Motivation and Organizational Culture on Job Satisfaction and its Implication on Performance of Certified Teachers*. *International Journal of Economics, Commerce and Management* , 5 (4), 420-435. Tersedia di <http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2017/04/5426.pdf> (diunduh 29 Juli 2019)
- Sohail, A., Robina S., Salma S., Samara A., & M. Azeem. 2014. Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). Tersedia di <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1320> (diunduh 23 Juli 2019)

- Srinalia. (2015). Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus Di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, 15 (2), 193-207. Tersedia di <https://media.neliti.com/media/publications/83154-ID-faktor-faktor-penyebab-rendahnya-kinerja.pdf> (diunduh 28 Mei 2019)
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suhadi, E., Endin, M., Ending, B., & Ahmad, T. (2014). Pengembangan Motivasi dan Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3 (1), 43-61. Tersedia di <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/TADIBUNA/article/view/570> (diunduh 12 Februari 2019)
- Suhartono, & Gumono. (2016). Kinerja Guru Bahasa Indonesia Alumni Program Pascasarjana (S2) Pendidikan Bahasa Indonesia Fkip Universitas Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*, 2 (2), 198-205. Tersedia di <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/jurnaldiksa/article/view/3460> (diunduh 14 Februari 2019)
- Sukanalam,U., Pissamai, S., &Prayoon ,W. 2014. *A Teacher Competency Enhancement Model based on the Coaching Processes to Increase Mathematical Reasoning Abilities of Lower-Secondary Students*. *Journal of Education*, 11 (3), 195-207. Tersedia di <https://doaj.org/article/8fb19a893efa43a98ac036a93e8ce7cc> (diunduh 14 Februari 2019).
- Sukmadinata, N. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sulistyo, B., Maria, M.M., & M. M, Warso. (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). Tersedia di <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/490/476> (diunduh 11 Februari 2019)
- Sumarni, Eni, Aswandi, & M. Syukri. (2015). Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Pengelolaan Pembelajaran di SMP. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 4 (5) tersedia di <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/10183/9880> (diunduh 29 April 2019)
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuisisioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Susanto, A. 2016. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutomo & Titi P. 2015. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Thoifah, I. 2015. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Pendidikan*. Malang: Madani.
- Uno, H. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuningsih, Roy. (2017) Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di Man 5 Jombang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis, dan Manajemen*, 1 (1), 19-29. Tersedia di <http://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/451> (diunduh 13 Februari 2019)
- Wardani, A., Moh. Aris M. , & Makmuri. (2013). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan terhadap Motivasi Kerja Guru (Studi di SMA N 12 Semarang). *Unnes Civic Education Journal*, 2 (2), 8-15. Tersedia di <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ucej/article/view/2166> (diunduh 12 Februari 2019)
- Wardoyo, C. (2013). *The Measurement of Teacher's Personality Competence and Performance Using Embedded Model*. *Journal of Education and Practice*. Tersedia di <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1077384.pdf> (diunduh 29 Juli 2019)
- Yohanas, Rian. (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Komunikasi Antar Pribadi terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Lima Kaum. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6 (1), 1-13. Tersedia di <http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/alfikrah/article/view/1375/1183> (diunduh 28 Mei 2019)
- Zaeni, A., Ghufron, A., Ngasbun, E. (2016). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru dan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru Sd/Mi di Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 21 (30), 121-134. Tersedia di <http://journal.upgris.ac.id/index.php/jmp/article/view/1928/1549> (diunduh 13 Februari 2019)
- Zakiyati, S. (2009). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik Guru Ekonomi Akuntansi terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMK Kabupaten Magelang <http://lib.unnes.ac.id/877/1/2274.pdf> (diunduh 12 Februari 2019)

Zein, A. K., Hadi, S.H. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Smk Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2 (1), 62-68. Tersedia di <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/11765> (diunduh 12 Februari 2019)