

## Pengaruh Professionalsime Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Citra Dewi Lukito Sari, Patni Ninghardjanti, Andre N Rahmanto  
Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sebelas Maret, Surakarta  
[citra.rdian@yahoo.com](mailto:citra.rdian@yahoo.com)

**Abstract:** *The aims of this study were: (1) to find out whether there was any significant effect of teachers' professionalism to the teachers' performance of Batik Senior High School 2 Surakarta; (2) to find out whether there was any significant effect of work motivation to the teachers' performance of Batik Senior High School 2 Surakarta; and (3) to find out whether there was any significant effect of teachers' professionalism and work motivation to the teachers' performance of Batik Senior High School 2 Surakarta.*

*This study used quantitative study approach, by descriptive method. The population of this study was all teachers of Batik Senior High School 2 Surakarta. Sampling technique used in this study was probability sampling that was simple random sampling by using raffling, in the amount of 35 students from a population of 55 teachers. The data collecting technique used was questionnaire and documentation techniques. While the data analysis technique of this study was statistical test by correlation analysis and multiple regression.*

*Based on the result of this study, it could be concluded that: (1) there was a significant effect of teachers' professionalism to the teachers' performance of Batik Senior High School 2 Surakarta. It was shown by the value of  $r_{\text{valued}} > r_{\text{table}}$  or  $0.443 > 0.334$  on a significance level 5%; (2) there was a significant effect of work motivation to the teachers' performance of Batik Senior High School 2 Surakarta. It was shown by the value of  $r_{\text{valued}} > r_{\text{table}}$  or  $0.634 > 0.334$  on a significance level 5%; (3) There was a significant effect of teachers' professionalism and work motivation simultaneously to the teachers performance of Batik Senior High School 2 Surakarta. It was shown by  $F_{\text{valued}} > F_{\text{table}}$  or  $22.528 > 3.295$  on a significance level 5%. Other finding in this study was a multiple linear regression equation  $\hat{Y} = -5.978 + 5.82X_1 + 7.66X_2$ , which meant that the average of teachers' performance would increased or decreased 5.82 on the increase of decrease of a teachers' professionalism unit, and would get 7.66 $X_2$  increase or decrease on the increase of decrease of a work motivation unit. Whereas the relative contribution of teachers' professionalism to the teachers' performance was 40.79%, and the relative contribution of work motivation to the teachers' performance was 59.21%. The effective contribution of teachers' professionalism to the teachers' performance was 23.85% and the effective contribution of work motivation to the teacher's performance was 34.62%.*

*Keywords: Teachers' professionalism, Work motivation, Teachers' performance*

### I. Pendahulua

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting bagi bangsa Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang. Pendidikan merupakan suatu wadah yang bertujuan untuk mendidik dan menransformasikan sumber daya manusia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkualitas, memiliki skill dan berbudi pekerti yang luhur.

Pendidikan mencakup usaha untuk mewujudkan keinginan, kebutuhan dan kemampuan individu sehingga tercapai

pola hidup pribadi sosial yang memuaskan. Dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus-menerus.

Sejalan dengan itu, Hasibuan (2003:144) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia tidak akan mempunyai arti

apa-apa. Namun walaupun berbagai upaya dalam peningkatan kualitas pendidikan telah dilakukan, kenyataannya prestasi dalam bidang pendidikan yang telah dicapai bangsa Indonesia belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Menurut Education For All Global Monitoring Report 2011 menyebutkan, pendidikan di Indonesia masih tertinggal. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh UNESCO yang berisi hasil pemantauan pendidikan dunia, pendidikan di Indonesia berada di peringkat ke-69. Dimana perkembangan pendidikan di Indonesia masih kalah bila dibandingkan dengan negara-negara berkembang lainnya. Indonesia yang ada di posisi ke-69 berdasarkan Education Development Index (EDI) kalah dengan negara tetangga, yaitu Brunei yang ada di peringkat ke-34 dan Malaysia di peringkat ke-65. Dengan demikian terlihat bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari kata baik. Sehingga upaya peningkatan kualitas pendidikan harus lebih diperhatikan.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan yang mempunyai posisi strategis, karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri, sehingga guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didiknya.

Menurut Hasibuan (2003:34) "Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dalam usaha seseorang guru yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Secara umum kinerja yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kualitas pendidikan dan merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa masih ada

beberapa guru yang kinerjanya kurang maksimal. Sehingga untuk menghadapi masalah-masalah tersebut profesionalisme seorang guru sangat diperlukan. Tuntutan dan pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian global karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi.

Posisi guru dalam dunia pendidikan adalah sebagai garda terdepan dan sentral terlaksananya proses pembelajaran, maka berkaitan dengan kinerja guru diperlukan adanya totalitas, dedikasi, maupun loyalitas sebagai seorang pendidik dan pencetak bekal-bekal sumber daya manusia. Namun masih terdapat anggapan dimasyarakat bahwa siapapun dapat mengajar sehingga tidak merasa perlu untuk mendalami ilmu mengajar. Hal ini ada benarnya bagi mereka yang dapat mengajar dengan sendirinya, tetapi tidak jarang individu yang tidak dapat mengajar tetapi karena satu dan lain hal dituntut untuk mengajar. Selain itu sejauh mana pemahaman yang diajarkan kepada murid diperdulikan, apakah yang diajarkan itu dipahami ataukah hanya sebatas selesai apa yang seharusnya diajarkan saja dan sesuaikah yang diajarkan itu dengan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga hal yang demikian tidak dapat dikategorikan dalam guru yang profesional.

Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya. Layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam UUD Guru dan Dosen No. 14/2005 dan Peraturan Pemerintah No. 19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh

seorang guru dalam melakukan kegiatan mengajar di sekolah karena guru yang profesional senantiasa dapat meningkatkan kualitasnya sehingga peserta didik bisa dengan mudah menyerap ilmu yang didapat.

Peran dari seorang guru dipandang dari sisi tugas dan tanggung jawabnya tidaklah ringan. Maka guru dituntut memiliki wawasan yang luas dalam perkembangan pendidikan, untuk itu seorang guru selayaknya mendapatkan perhatian yang ideal.

Selain itu keberhasilan kinerja akan tampak apabila terdapat motivasi kerja dari seorang guru. Seorang guru harus menunjukkan perilaku yang kuat yang diarahkan untuk menuju suatu tujuan tertentu, adanya keinginan dan hasrat yang lebih mengarah pada tingkah laku yang berorientasi pada tercapainya standar yang baik. Orientasi tersebut mengarah pada peran guru yang sering kali diposisikan sebagai faktor penting untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan profesi. Guru perlu semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki. Kemampuan dan motivasi yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat dari setiap guru untuk berkarya. Namun seiring dengan perkembangan dan perubahan seringkali posisi guru dihadapkan pada tantangan yang cukup krusial. Aspek penghargaan terhadap guru dan peran guru dalam mengemban amanah seringkali tidak sesuai dengan tuntutan, aspek yang kurang diperhatikan adalah tingkat kesejahteraan yang dihadapkan pada standarisasi yang memaksa. Setidaknya guru sebagai status

## **II. Kajian Literatur**

### **a. Profesionalisme Guru**

Keberadaan sekolah sebagai lembaga formal penyelenggaraan pendidikan memainkan peran strategis dalam keberhasilan sistem pendidikan nasional. Guru memiliki peran yang sangat besar dalam bertanggung jawab atas mutu pendidikan, untuk itu guru dituntut untuk mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam

sosial seringkali tersingkir oleh kepentingan dasar yang ada pada setiap guru. Keberadaan inilah yang menunjukkan bahwa motivasi guru perlu didukung oleh perangkat yang mengarah pada kebutuhan untuk meningkatkan prestasi yang mengarah pada kinerja guru yang berkualitas. Oleh karena itu motivasi menjadi aktualisasi seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Dari pengamatan awal di SMA Batik 2 Surakarta terlihat bahwa kinerja guru dirasakan masih belum memuaskan. Dalam realita sehari-hari masih ditemukan adanya gejala-gejala seperti guru belum dapat mengelola proses belajar mengajar, kurangnya kemampuan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, dan kurangnya tanggung jawab guru terhadap keberhasilan siswa. Keberadaan inilah yang menunjukkan bahwa profesionalisme guru dan motivasi kerja perlu diperhatikan dari setiap guru untuk berkarya sehingga diharapkan dapat mengarah pada kinerja guru yang berkualitas.

pembelajaran. Maka dari itu profesionalisme guru sangat diperlukan.

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang (Kunandar, 2010:45). Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang

intensif (Webstar, 1989 dalam Kunandar, 2010:45).

Berkaitan dengan pendidikan, guru yang profesional tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian (Surya, 2005). Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara dan agamanya.

Menurut Berliner (2007:16) "Profesi guru adalah keahlian dan kewenangan khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran dan pelatihan yang ditekuni untuk menjadi mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan. Guru sebagai profesi berarti guru sebagai pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi dalam pendidikan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien serta berhasil guna. Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Oleh karena itu guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran.

#### **b. Motivasi Kerja**

Permasalahan utama untuk meningkatkan kinerja guru dalam dunia pendidikan bertumpu pada masalah motivasi, karena motivasi merupakan faktor penggerak dalam proses pencapaian pendidikan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Hasibuan (2003:95) motivasi berasal dari kata motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2003:94). Menurut Fattah (2003:19) kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Sehingga yang dimaksud motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

#### **c. Kinerja Guru**

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Performance atau kinerja menurut Prawirosentono dalam Wibowo (2010:26) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengertian lain diungkapkan oleh Rivai (2005:15) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Keefektifan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan pada umumnya ditentukan dari kompetensi, dengan kompetensi yang memadai seseorang akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap tugas-tugas yang akan

dikerjakan. Demikian halnya dengan guru, guru harus memiliki kemampuan khusus untuk menguasai ilmu pengetahuan yang diajarkan dan memiliki keterampilan dalam menyampaikan materi ajar dengan baik dan benar.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kinerja guru merupakan unjuk kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai realisasi konkret dari kompetensi berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

### III. Metodologi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMA Batik 2 Surakarta di jalan Sam Ratulangi 86 Kerten, Laweyan Surakarta Telp (0271) 710887. Penelitian dilaksanakan selama 10 bulan terhitung mulai dari bulan Okt 2012 sampai bulan Juli 2013. penelitian ini menggunakan metode deskriptif, untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Batik 2 Surakarta dan didapati sampel sebanyak 35 guru. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas data, uji linieritas, dan uji independensi. Sedangkan Uji signifikansi hipotesis dilakukan dengan analisis regresi ganda menggunakan SPSS 17.

### IV. Hasil dan Pembahasan

Sebelum angket digunakan untuk instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan *try out*. *Try out* dilakukan kepada 10 responden diluar sampel. Berdasarkan hasil *try out* yang telah dilakukan dengan mengujikan 18 item soal, ternyata terdapat 3 item pernyataan yang tidak valid, yaitu 3 item dari variabel profesionalisme guru, 2 item dari variabel motivasi kerja dan 2 item dari variabel kinerja guru. Item soal yang valid sebanyak 43 item soal digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Dari data mengenai variabel profesionalisme guru dengan jumlah 15 pertanyaan dengan responden sejumlah 35 diperoleh skor hasil pengumpulan  $\Sigma X_1 = 1763$ . Dengan demikian, tingkat profesionalisme guru SMA Batik 2 Surakarta

sebesar  $1763 : 2100 = 0,84$  atau sebesar 84% Jumlah skor hasil pengumpulan data motivasi kerja  $\Sigma X_2 = 1376$ . Dengan demikian, tingkat motivasi kerja guru sebesar  $1376 : 1680 = 0,82$  atau sebesar 82%. Berarti masih ada yang belum terpenuhi. Sedangkan Jumlah score hasil pengumpulan data kinerja guru (Y) = 1872 Dengan demikian, tingkat kinerja guru SMA Batik 2 Surakarta sebesar  $1872 : 2440 = 0,84$  atau sebesar 84%. Sehingga belum mencapai tahap maksimal.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Dari hasil perhitungan uji normalitas data dengan program SPSS 17.0, diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel yaitu untuk profesionalisme guru sebesar 0,590, untuk motivasi kerja sebesar 0,838 dan untuk kinerja guru sebesar 0,565. Nilai signifikansi ketiga variabel tersebut  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan Tabel ANOVA. Untuk  $X_1$  diperoleh harga  $F_{hitung}$  sebesar 0,560 apabila dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$  maka  $0,560 < 3,29$ . Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,864 apabila dikonsultasikan dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh  $0,864 > 0,05$ . Untuk  $X_2$  diperoleh harga  $F_{hitung}$  sebesar 1,160 apabila dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$  maka  $1,160 < 3,29$ . Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,369 apabila dikonsultasikan dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh  $0,369 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diambil memiliki korelasi yang linear.

Uji Independensi dalam penelitian ini menggunakan *pearson correlation*. Dari hasil perhitungan diperoleh harga  $r_{hitung}$  pengaruh antara profesionalisme guru terhadap kinerja guru sebesar 0,203 dan nilai signifikansi sebesar 0,242. Apabila dikonsultasikan dengan taraf signifikansi 5% maka  $0,203 > 0,05$ . Sedangkan nilai  $r_{tabel}$  untuk  $N=35$  adalah 0,203. Apabila  $r_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  diperoleh  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $0,203 < 0,334$ , maka  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kedua variabel bersifat

independensi atau antara  $X_1$  dan  $X_2$  tidak terdapat hubungan ( $X_1$  independensi terhadap  $X_2$ ).

Setelah uji prasyarat analisis dilakukan, persyaratan yang harus dipenuhi untuk dapat melakukan analisis data dengan uji korelasi ganda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 17.0 sebagai berikut:

#### *Uji Koefisien Korelasi $X_1$ terhadap $Y$*

Dari hasil perhitungan, diperoleh harga  $r_{hitung}$  (*pearson correlation*) pengaruh antara profesionalisme guru terhadap kinerja guru sebesar 0,547. Apabila dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,334 maka,  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,547 > 0,334$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel ( $X_1$  signifikan terhadap  $Y$ ).

#### *Uji Koefisien Korelasi $X_2$ terhadap $Y$*

Dari hasil perhitungan, diperoleh harga  $r_{hitung}$  (*pearson correlation*) pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,634. Apabila dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,334 maka  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,634 > 0,334$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel ( $X_2$  signifikan terhadap  $Y$ ).

#### *Uji Koefisien Korelasi Multipel $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$*

Berdasarkan hasil perhitungan pada *Model Summary* diperoleh harga koefisien korelasi multipel ( $R$ ) sebesar 0,756. Sedangkan harga koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau angka *R Square* sebesar 0,585. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 58,5%. Adapun sisanya sebesar 41,5%, ( $100\% - 58,5\% = 41,5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

#### *Uji Signifikansi*

Uji signifikansi dalam penelitian ini menggunakan tabel ANOVA. Dari hasil perhitungan diperoleh diperoleh nilai  $F_{hitung}$  uji signifikansi koefisien korelasi ganda

sebesar 22,528. Apabila dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $22,528 > 3,29$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Batik 2 Surakarta

#### *Persamaan Regresi Linear Multipel*

Persamaan regresi Linear Multipel adalah  $\hat{Y} = -5,978 + 5,82 X_1 + 7,66 X_2$ . Konstanta sebesar 27,581 secara sistematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol, maka nilai  $Y$  adalah -5,978. Koefisien regresi  $X_1 = 5,82$  menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan satu unit pemberian penguatan (*reinforcement*) maka akan meningkatkan atau menurunkan profesionalisme guru sebesar 5,82. Koefisien regresi  $X_2 = 7,66$  menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan satu unit motivasi kerja maka akan meningkatkan atau menurunkan prestasi belajar siswa sebesar 7,66.

#### *Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif*

Hasil perhitungan Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) didapatkan hasil perhitungan SR profesionalisme guru ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 40,79% dan SR motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 59,21%. Sedangkan SE profesionalisme guru ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 23,85% dan SE motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 34,62%.

#### *Kesimpulan Pengujian Hipotesis*

Setelah dilakukan pengujian hipotesis dan penafsiran pengujian hipotesis, maka selanjutnya dikemukakan kesimpulan pengujian hipotesis. Kesimpulan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai  $r_{hitung}$  variabel profesionalisme guru ( $X_1$ ) sebesar 0,547 dan  $r_{tabel}$  sebesar 0,334. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,547 > 0,334$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi sebesar

- 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh positif yang signifikan antara profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Batik 2 Surakarta” dapat diterima.
- b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai  $r_{hitung}$  variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,634 dan  $r_{tabel}$  sebesar 0,334. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,634 > 0,334$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak pada taraf signifikansi sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Batik 2 Surakarta” dapat diterima.
  - c. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 20,528 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,29. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $22,528 > 3,29$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Guru SMA Batik 2 Surakarta” dapat diterima.

#### V. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti telah lakukan di SMA Batik 2 Surakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Batik 2 Surakarta.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Batik 2 Surakarta.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Batik 2 Surakarta.

Berdasarkan data yang terkumpul dan hasil analisis data diperoleh temuan lain yang berhubungan dengan ketiga variabel yaitu profesionalisme guru, motivasi kerja, dan kinerja guru. Temuan lain tersebut antara lain adalah:

1. Tingkat profesionalisme guru SMA Batik 2 Surakarta adalah sebesar 84%, tingkat motivasi kerja sebesar 82%, dan tingkat kinerja guru sebesar 84%.

2. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi:

$$\hat{Y} = -5,978 + 0,582X_1 + 0,766X_2$$

Artinya bahwa rata-rata kinerja guru (Y) diperkirakan meningkat atau menurun sebesar 0,582 untuk setiap ada peningkatan atau penurunan satu unit profesionalisme guru dan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,766 untuk setiap ada peningkatan atau penurunan satu unit motivasi kerja.

3. Besarnya sumbangan relatif dan efektif berdasarkan hasil pengujian hipotesis adalah sebesar:

- a. Sumbangan relatif variabel profesionalisme guru sebesar 40,79%.
- b. Sumbangan relatif variabel motivasi kerja sebesar 59,21%.
- c. Sumbangan efektif variabel profesionalisme guru sebesar 23,85%.
- d. Sumbangan efektif variabel motivasi kerja sebesar 34,62%.

Berdasarkan simpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan, ada guru yang kurang memahami potensi dan keberagaman peserta didik. Oleh karena itu sebagai pimpinan tertinggi di sekolah hendaknya mengadakan pelatihan-pelatihan, bimbingan dan arahan serta contoh-contoh penguasaan dan sikap yang andal kepada para guru terkait profesinya agar khasanah dan wawasan berfikir guru dapat ditingkatkan sehingga diharapkan guru menjadi lebih profesional.

Selain itu mengenai motivasi kerja hendaknya kepala sekolah memberikan fasilitas seperti penyediaan buku yang up to date dan IT yang memadai guna menambah pengetahuan dan membangkitkan semangat guru dalam pengembangan kemampuan dan kreatifitasnya.

2. Kepada Guru

Berdasarkan hasil penelitian, hendaknya guru melatih diri dalam berbagai strategi pembelajaran secara lebih

aktif, mengikuti seminar, lokakarya dan pelatihan tentang metode pembelajaran serta membaca jurnal-jurnal penelitian pendidikan. Sehingga guru mempunyai wawasan yang luas tentang pendidikan, dan mampu memberikan tindakan reflektif yang sesuai dengan karakteristik kondisi psikologi siswa.

Selain itu berdasarkan hasil penelitian, hendaknya guru melakukan kegiatan penelitian khususnya dalam bidang pendidikan untuk mencari pembaruan-pembaruan untuk meningkatkan kualitas dalam mengajar.

### 3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat juga dikembangkan oleh peneliti lain untuk menyempurnakan penelitian ini maupun mengkaji dan meneliti dengan analisis yang lain. Misalnya dengan *path analysis*, sehingga dapat dibandingkan hasilnya dan menambah khasanah ilmu pengetahuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2002. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 2002. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djatmiko, Yayan Hayati. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- FKIP. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi FKIP UNS*. Surakarta: Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Univeristas Sebelas Maret Surakarta.
- Gibson, Invancevich, Donnelly. 2003. *Organisasi (Perilaku, Struktur dan Proses) Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo, Sudita. 2000. *Manajemen Operasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Hadi, S. 2001. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi.
- Hadi, S. 2002. *Metodologi Research, jilid 3 Untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Ali Muhson. 2004. Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan. *jurnal Ekonomi & Pendidikan*. Volume 2, No 1 halaman 90-98.
- Widodo. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *jurnal Pendidikan Penabur*. No 17, halaman 26-38.
- Iqbal Hasan, M. 2003. *Pokok – Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada.
- Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2001. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, Robert Z dan Jacson John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution. 2004. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*

- Profit Yang Komperatif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Priyatno, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (cetakan kedua)*. Yogyakarta: Mediakom.
- Reksohadiprojo, T. Hani Handoko. 2001. *Perilaku Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- , 2003. *Organisasi Perusahaan. Edisi ke-2*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan & Kuncoro, E.A. 2008. *Cara menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analisis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep-Kontroversi-Aplikasi, Edisi Kedelapan, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, jilid I dan II Jakarta PT. Prehallindo*.
- Ruilin. 2010. *The Relationship Between Teacher Quality and Teaching Effectiveness Perceived by Students from Industrial Vocational High Schools*. Asian Journal of Arts and Sciences, Vol. 1 No. 2, pp 167-187.
- Subroto, Tjipto. 2012. *The Influence of Teachers' Performance Empowerment in Improving the Quality of Education in the Elementary Schools*. International Journal for Educational Studies, 5(1), pp 65-77.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Surakhmad, W. 2004. *Pengantar Penelitian Ilmiah : Dasar dan Metoda Teknik*. Bandung: Transito.
- Sutrisno, Hadi. 2001. *Metode Research*. Yogyakarta: Andi Offset
- Winardi, J. 2004. *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Winarno, Surakmat. 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta: LP3ES