



**Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Ciamis**

**Gani Kardani**

FKIP Universitas Galuh  
Email: ganikardani01@gmail.com

**Info Artikel**

Sejarah Artikel

Diterima: 30 February 2020

Direvisi: 27 Maret 2020

Dipublikasikan: April 2020

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.4295788

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of Teacher Professional Competence and Work Motivation on teacher performance in Senior High Schools in Ciamis Regency. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study the Professional Competence of Teachers has a significant effect on teacher performance by 51.1%, hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(9.480 > 1.988)$ . Work motivation has a significant effect on teacher performance by 37.3%, the hypothesis test is obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.155 > 1.988)$ . Teacher Professional Competence and Work Motivation simultaneously have a significant effect on teacher performance with the regression equation  $Y = 8.189 + 0.492X_1 + 0.304X_2$ . The contribution of the effect was 57.4%, the hypothesis test obtained  $F_{count} > F_{table}$  or  $(54.372 > 2.710)$ .*

**Keywords:** *Teacher Professional Competence, Work Motivation, Teacher Performance.*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan memiliki fungsi yang strategis untuk mencapai tujuan nasional. Peningkatan mutu pendidikan harus terus dilakukan agar tujuan nasional dapat tercapai. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan.

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan

keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru juga merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Sardiman (1992:125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru dapat dilihat dari penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepadanya oleh pihak sekolah, antara lain adalah mengajar di kelas, membuat perangkat mengajar, membuat perangkat penilaian, menganalisis hasil penilaian,

dan tugas-tugas lain dari sekolah yang dibebankan kepadanya.

Menurut Supriadi (1999:45) menyatakan kinerja guru adalah usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam proses pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar ekonomi. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik dan pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Seorang guru disebut sebagai guru profesional apabila memiliki kemampuan dalam mewujudkan kinerja profesi guru dengan sebaik-baiknya dalam mencapai tugas keprofesionalannya seperti yang tercantum di dalam UU No 14 tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berkewajiban merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Keoptimalan kerja guru juga harus selaras dengan tujuan pendidikan dan diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Pencapaian kerja yang optimal tersebut akan membuat kinerja guru juga akan meningkat

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Pasal (1) Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Kompetensi guru diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Hal ini sesuai dengan

Keputusan Mendiknas No. 045/U/2002 yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Pasal 10 Undang Undang Guru dan Dosen (UUGD) menyebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Diantara empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru peneliti hanya membatasi kompetensi profesional yang dinilai mempunyai pengaruh cukup erat dengan kinerja guru. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Teori yang menunjukkan adanya keterkaitan antara kompetensi dengan kinerja guru yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan ini merujuk kepada pendapat Robbins (2001:173) pada bagian terdahulu telah dikemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O) yang dapat dinyatakan dalam formula kinerja = f (A x M x O).

Ciamis sebagai salah satu provinsi di Jawa Barat yang sejak otonomi daerah diberlakukan pada tahun 2001, Kabupaten Ciamis mengalami pemekaran wilayah menjadi Kabupaten Ciamis dengan 30 kecamatan dan Kota Banjar 4 kecamatan. Seiring dengan peningkatan jumlah penduduk di Kabupaten Ciamis dan untuk mengurangi rentang kendali pemerintahan pada tahun 2006 di Kabupaten Ciamis mengalami pemekaran sebanyak 6 kecamatan, sehingga dari 30 kecamatan menjadi 36 kecamatan.

Demikian pula dibidang pendidikan ada beberapa penambahan sekolah baik di tingkat sekolah dasar, menengah maupun perguruan tinggi.

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan seseorang dalam hal penguasaan materi pembelajaran pendidikan ekonomi dan akuntansi secara luas dan mendalam melalui penguasaan substansi keilmuan bidang studi ekonomi dan materi kurikulum mata pelajaran ekonomi, yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (Triyanto, 2007:72). Hal ini didukung oleh Feryal (1995) bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi guru adalah sejauh mana guru memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan mengajar dengan menggunakan metode yang baik di depan kelas. Selain itu Wahjanto menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Selain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru, motivasi juga merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi guru untuk meningkatkan kinerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karna itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 2001:35). Guru tidak akan memiliki kinerja yang baik tanpa adanya motivasi yang tinggi.

Menurut Sardiman (2007:85) motivasi memiliki fungsi untuk: 1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi motivasi adalah sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan. 2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak tercapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan

sesuai dengan rumusan tujuannya. 3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut. Dengan motivasi yang tinggi guru akan memiliki prestasi/kinerja yang baik.

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan karena tidak ada unsur pendorong. Motivasi kerja guru mempersoalkan bagaimana caranya agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, bila tidak maka guru tidak akan berhasil untuk mendidik. Apabila guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran di sekolah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru. Berdasarkan penjelasan diatas bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah dorongan yang ada di dalam diri seorang guru yang mendorong dirinya untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam bentuk tugas-tugas keguruan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya sebagai guru.

Penelitian terdahulu tentang motivasi kerja telah yang dilakukan oleh Ololube (1998) mengemukakan bahwa secara signifikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja sangat penting bagi pertumbuhan jangka panjang dari system pendidikan di dunia. Penelitian Leonard

(2008) dengan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain juga dilakukan oleh Teguh Laksono (2007), di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Nuarafiati (2008) menunjukkan data penelitian bahwa secara umum kinerja guru SMA di Kabupaten Tegal adalah baik. Dari data deskriptif menunjukkan 71% kinerja guru dalam kategori baik, 20% dalam kategori sedang, dan 9% dalam kategori kurang. Kinerja guru SMA Kabupaten Tegal yang sudah baik tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompetensi guru yang cukup baik dan motivasi kerja yang cukup tinggi. Hal ini tentu bisa berbeda dengan kinerja guru SMA Kabupaten Ciamis.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Ciamis.

Adapun populasi dalam penelitian berjumlah 98 responden Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Ciamis. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Intrumen**

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Menurut *Sugiyono (2016)* "Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Sedangkan Ghazali (2013)

berpendapat “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2 tailed dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi 2 tailed  $< 0,05$ , maka instrumen valid,
- 2) Jika nilai signifikansi 2 tailed  $> 0,05$ , maka instrumen tidak valid,

Dari hasil pengujian diperoleh masing-masing item pernyataan seluruh variabel diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian instrumen valid.

Uji berikutnya adalah uji reliabilitas. Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Cronbach*. Menurut Ghazali (2013) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Dalam pengukurannya dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*. Ghazali (2013) mengklasifikasikan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ , maka dinyatakan reliabel,
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$ , maka dinyatakan tidak reliabel,

Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Pengujian Alpha Cronbach

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Kompetensi Profesional Guru (X1)	0,7578	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,698	0,600	Reliabel
Kinerja guru (Y)	0,695	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, Keseluruhan variabel Kompetensi Profesional Guru (X1), Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2011) “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin”. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Tests of Normality	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja guru (Y)	.087	88	.102	.965	88	.018

\*. This is a lower bound of the true significance.

### a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0,200

dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau  $(0,102 > 0,050)$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki pengaruh korelasi antara variabel yang ditetapkan sebagai model dalam penelitian. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinierity Statistic*.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta	Tolerance
1 (Constant)	8.189	2.8979			
Kompetensi Profesional Guru (X1)	.492	.078	.543	.681	1.469
Motivasi Kerja (X2)	.304	.086	.304	.681	1.469

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu  $0,681 < 1,0$  dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar  $1,469 < 10$ , dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

**c. Uji Autokorelasi**

Pengujian Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson (DW test)*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758a	.574	.564	2.470	2.091

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi Profesional Guru (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja guru (Y)

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.091 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

Coefficients <sup>a</sup>					
	396	1.867		.212	.833
	.015	.050	-.039	.298	.766
	.054	.055	.128	.976	.332

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai *Sig.*  $> 0,05$ . Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

**3. Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics	N	Minimum	Maximum	Mean	Standard Deviation
Kompetensi Profesional Guru (X1)	88	31	47	38,00	4,127
Motivasi Kerja (X2)	88	29	46	37,74	3,745
Kinerja guru (Y)	88	32	47	38,82	3,740
Valid N (listwise)	88				

Kompetensi Profesional Guru diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,80 dengan standar deviasi 4,127.

Motivasi Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,74 dengan standar deviasi 3,745.

Kinerja guru diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,82 dengan standar deviasi 3,740.

**4. Analisis Verifikatif.**

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model					
	8.189	2.897		2.827	.006
	.492	.078	.543	6.327	.000
	.304	.086	.304	3.540	.001

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,189 + 0,492X1 + 0,304X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,189 diartikan jika Kompetensi Profesional Guru

dan Motivasi Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 8,189 point.

- 2) Koefisien regresi Kompetensi Profesional Guru sebesar 0,492, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Kompetensi Profesional Guru sebesar 0,492 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,492 point.

- 3) Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,304, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Motivasi Kerja sebesar 0,304 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,304 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja guru.

Correlations <sup>b</sup>		Kompetensi Profesional Guru (X1)	Kinerja guru (Y)
Kompetensi Profesional Guru (X1)	Pearson Correlation	1	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja guru (Y)	Pearson Correlation	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,715 artinya Kompetensi Profesional Guru memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru.

Correlations<sup>b</sup>

		Motivasi Kerja (X2)	Kinerja guru (Y)
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.611**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja guru (Y)	Pearson Correlation	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,611 artinya Motivasi Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Kinerja guru.

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758a	.574	2.470

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi Profesional Guru (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,758 artinya Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

### c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja guru.

### Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 <sup>a</sup>	.511	2.631

Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,511 artinya Kompetensi Profesional Guru memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,1% terhadap kinerja guru.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru.

### Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611a	.373	2.978

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,373 artinya Motivasi Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 37,3% terhadap kinerja guru.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru.

### Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758a	.574	2.470

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi Profesional Guru (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,574 artinya Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja secara



simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 57,4% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi faktor lain.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja guru

Dari hasil analisis diperoleh variabel Kompetensi Profesional Guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,715 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,480 > 1,988). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Kompetensi Profesional Guru terhadap kinerja guru diterima.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru

Dari hasil analisis diperoleh variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,611 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,155 > 1,988). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja guru diterima.

### 3. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru

Dari hasil analisis diperoleh variabel Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,189 + 0,492X_1 + 0,304X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,758 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi

pengaruh sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (54,372 > 2,710). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru diterima.

## KESIMPULAN

Peran orang tua dan fasilitas modal dalam menumbuhkan motivasi berwirausaha kemandirian para adalah sebagai berikut, satu, memberikan modal walau tidak banyak namun sudah dapat memfasilitasi sebagai modal awal, kedua memberikan contoh, walau hanya secara tidak langsung, memberikan pemahaman kemandirian tidak bergantung kepada orang lain, ketiga, hal pihak sekolah membantu siswa dapat berwirausaha dengan memfasilitasi produk dari siswa dijual di koperasi sekolah. Pihak sekolah, melalui program yang ada di pelajaran kewirausahaan, memberikan keleluasaan siswa untuk berwirausaha, dibantu oleh para orang tua yang sudah mempunyai usaha, seperti pengusaha service AC, kontraktor dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto. 2008. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Departemen Pendidikan Nasional RI. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan*
- Departemen Pendidikan Nasional RI. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan*

- Nasional RI Nomor 19 tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.*
- Departemen Pendidikan Nasional RI. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.*
- Effendy, A., & Sunarsi, D. (2020). Persepsi Mahasiswa Terhadap Kemampuan Dalam Mendirikan UMKM Dan Efektivitas Promosi Melalui Online Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 702-714. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss3.pp702-714>
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS.*
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*
- Hasibuan, H. Malayu.SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi.* Jakarta: PT Bumi
- Imam Ghozali (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Khoiri, A. (2019). Meta Analysis Study: Effect of STEM (Science Technology Engineering and Mathematic) towards Achievement. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 9(1).
- Khoiri, A., Syifa, A., & Mubin, N. (2018). Potential Local Physics Based Learning of Jepara District To Improve Science Process Skills and Students Entrepreneurship. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 8(1).
- Kurniati, Laeli. 2007. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Purbalingga.* Skripsi: UNNES
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menyukkseskan MBS dan KBK.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Nasional RI Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses Pendidikan.*
- Oemar, Hamalik. 2003. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Ramli, Muhammad. 2008. *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kompetensi dengan Kinerja Guru SMA Negeri Kota Palangkaraya.* Tesis. UNNES
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT Indeks
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar.* Jakarta: PT Raja
- Sobarna, A., Rizal, R. M., Hambali, S., & Sunarsi, D. (2020). Influence Make a Match Model toward Communication skills in Physical and Health Pedagogical Concept. *Solid State Technology*, 63(6), 1355-1363.
- Sudjana (2014) "Metode Statistika", Bandung: Tarsido.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika.* Bandung: Transito
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233.

[https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.  
pp221-233](https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp221-233)

- Supriyadi. 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Jakarta: Bumi Aksara
- Triyanto. 2007. *Sertifikasi guru dan upaya peningkatan kualifikasi, kompetensi, dan kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Umar, Husein. 2005. *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: PT Gramedi Pustaka Utama.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Usman, Moh.Uzer. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja
- Wahjanto, Edi. 2007. *Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa SMA Negeri SeKota Magelang*. Tesis. UNNES
- Winardi. 2002. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja