

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi

Eliana Setyanti
Fakultas Theologia Universitas Kristen Surakarta, Jawa Tengah
elisetyanti@gmail.com

Abstract

The teacher is the party most often accused of being the person most responsible for the quality of education. Teachers who have the ability in four teacher competencies, will be able to show better performance. A teacher's competence will also be better, if accompanied by a strong achievement motivation. Competence that is accompanied by the achievement motivation will affect the performance of teachers in all fields that are done. This research was conducted to obtain empirical evidence about the presence or absence of the influence of teacher competence and achievement motivation simultaneously and significantly to the performance of Certified Public Elementary School teachers in Kendal District, Kendal District. The population in this study were all certified elementary school teachers in the Regional Education Unit of the Kendal District, who were civil servants. While the sample selection method used is random sampling. Data about the variables in this study were obtained using a scale instrument (questionnaire). The data that has been collected will be analyzed with the classic assumption test and hypothesis test. To test the hypothesis in this study, multiple regression analysis was used. The results showed that the competence and achievement motivation did not significantly influence the performance of certified teachers.

Keywords: achievement motivation; certified teacher; teacher competence; teacher performance

Abstrak

Guru merupakan pihak yang paling sering mendapat tuduhan sebagai orang yang paling bertanggung jawab terhadap kualitas pendidikan. Guru yang memiliki kemampuan dalam empat kompetensi guru, akan dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kompetensi seorang guru juga akan lebih baik, jika dibarengi dengan adanya motivasi berprestasi yang kuat. Kompetensi yang dibarengi dengan adanya motivasi berprestasi akan mempengaruhi kinerja guru dalam segala bidang yang dikerjakan. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris tentang ada tidaknya pengaruh kompetensi guru dan motivasi berprestasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri yang Bersertifikasi di Kecamatan Kendal, Kabupaten Kendal. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua guru SD Negeri yang bersertifikasi di UPTD Pendidikan Daerah Kecamatan-Kabupaten Kendal, yang berstatus sebagai PNS. Sedangkan metode pemilihan sampel yang digunakan adalah random sampling. Data tentang variabel-variabel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan instrumen berupa skala (angket). Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi.

Kata kunci: guru sertifikasi; kinerja guru; kompetensi guru; motivasi berprestasi

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan 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, kecakapan, ahlak mulia, keterampilan yang diperlukan masyarakat, bangsa dan negara (dalam Depdiknas, 2003). Pendidikan diarahkan pada upaya memanusiakan manusia, atau membantu proses *hominisasi* dan humanisasi, maksudnya pelaksanaan dan proses pendidikan harus mampu membantu peserta didik agar menjadi manusia yang berbudaya tinggi dan bernilai tinggi (bermoral, berwatak, bertanggungjawab dan bersosialitas. (dalam Sujarwo, 2006). Fungsi dan tujuan pendidikan yang tertuang dalam UU No.20 Tahun 2003 berbunyi “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (dalam Mulyasa, 2008).

Berbagai usaha dan inovasi telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Beberapa kebijakan pemerintah yang telah dilaksanakan adalah meningkatkan jenjang pendidikan guru. Dalam hal ini pendidikan formal minimal yang dipersyaratkan bagi guru telah dinaikan dari SPG, ke tingkat Diploma II PGSD, bahkan sekarang sampai ketingkat sarjana (S1). Selain itu, adanya program sertifikasi sebagai sarana yang diambil pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme guru yang tercantum dalam UU No.14 tahun 2005. Hingga saat ini, kualitas pendidikan nasional masih memprihatinkan. Data *Education for All (EFA) Global Monitoring Report 2011* yang dikeluarkan oleh UNESCO menyatakan indeks pengembangan pendidikan atau *Education Development Index (EDI)*, Indonesia berada pada peringkat 69 dari 127 negara yang disurvei. Temuan ini cukup memprihatinkan karena ada penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya di mana Indonesia sempat berada pada peringkat 65. (Sindonews, 2011).

Guru merupakan pihak yang paling sering mendapat tudingan sebagai orang yang paling bertanggung jawab terhadap kualitas pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru memiliki tiga tugas utama yaitu sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, melatih mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Usman, 2000). Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas pendidikan/pembelajaran, yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Sertifikasi guru merupakan suatu upaya dari pemerintah untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, meningkatkan proses dan hasil mutu pendidikan, meningkatkan martabat guru, meningkatkan profesionalitas guru dan meningkatkan kesejahteraan guru.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru sangat kompleks, baik yang bersifat internal yang melekat dalam individu itu sendiri maupun yang bersifat eksternal dari lingkungan atau situasi. Guru yang memiliki kemampuan dalam empat kompetensi guru, akan

dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kompetensi seorang guru juga akan lebih baik, jika dibarengi dengan adanya motivasi berprestasi yang kuat. Seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, biasanya akan tetap terus belajar dan tidak cepat puas dengan hasil prestasinya. Kompetensi yang dibarengi dengan adanya motivasi berprestasi akan mempengaruhi kinerja guru dalam segala bidang yang dikerjakan. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris tentang ada tidaknya pengaruh kompetensi guru dan motivasi berprestasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri yang Bersertifikasi di Kecamatan Kendal, Kabupaten Kendal.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan prestasi kerja guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran, karena guru merupakan salah satu komponen penting dan memiliki posisi sentral dalam proses pembelajaran (Jalal & Supriyadi, 2001). Selain itu, kinerja guru juga dapat diartikan suatu hasil perilaku kerja yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu (Mitchell dan Larson, 1978). Diknas belum melakukan perubahan yang mendasar tentang standar kinerja guru. Secara garis besar masih mengacu pada rumusan 12 kompetensi dasar yang dimiliki guru yaitu menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai prestasi belajar, melaksanakan tindak lanjut penilaian prestasi belajar peserta didik, memahami landasan kependidikan, memahami kebijakan pendidikan, memahami tingkat perkembangan peserta didik, memahami pendekatan pembelajaran sesuai dengan materi pembelajaran, menerapkan kerjasama dalam pekerjaan, memanfaatkan kemajuan IPTEK, menguasai keilmuan dan ketrampilan sesuai materi pembelajaran dan mengembangkan profesi (Depdikbud, 2004). Kinerja dalam konteks profesi guru adalah kemampuan guru untuk menjalankan tugasnya khususnya dalam proses belajar mengajar yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan hubungan interpersonal (menyangkut hubungan guru dengan siswa) dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Penilaian Kinerja Guru

Penilaian terhadap kinerja guru menggunakan *teacher performance assessment instrument* yang dikembangkan oleh *Georgia Depatement of Education* dan telah dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) sebagai instrumen yang standar yang ditetapkan oleh Depdiknas. Ada 3 aspek kinerja guru yang ditetapkan oleh Depdiknas, 2003; Depiknas, 2008):

Pertama, perencanaan pembelajaran/pengajaran (*teaching plans and materials*). Perencanaan pengajaran dapat menolong pencapaian suatu sasaran secara lebih ekonomis, tepat waktu dan memberi peluang untuk lebih mudah dikontrol dan dimonitor dalam pelaksanaannya. Perencanaan pengajaran meliputi penentuan bahan pembelajaran dan merumuskan tujuan, perencanaan pengorganisasian materi, media dan sumber belajar, perencanaan skenario pembelajaran, merancang pengelolaan kelas, perencanaan hasil belajar siswa.

Kedua, prosedur/pelaksanaan pembelajaran (*classroom procedure*). Kegiatan terpenting dalam proses pembelajaran adalah menciptakan kondisi dan situasi dengan sebaik-baiknya

sehingga memungkinkan para siswa belajar secara berdaya guna. Prosedur pembelajaran ini meliputi pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas, mengelola interaksi kelas, mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran, mengorganisasikan / mengelola waktu, ruang, fasilitas belajar, dan melaksanakan evaluasi hasil belajar.

Ketiga, hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*). Ditinjau dari prosesnya, kegiatan belajar- mengajar merupakan proses komunikasi antara guru dengan siswa. Komunikasi dibina oleh guru akan tercermin dalam mengembangkan sikap positif siswa, bersikap luwes dan terbuka pada siswa.

Hasil pengukuran terhadap ketiga aspek tersebut menggambarkan jumlah dan mutu proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam mengajar selama periode tertentu. Higgins (1982) dalam bukunya *Human Relations, Concept and Skills* mengemukakan suatu model siklus proses motivasi dan kinerja "A Cyclical Model of the Motivation / Performance Process" yang menunjukkan bahwa kinerja seseorang berkaitan dengan berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, baik bersifat internal maupun eksternal.

Robbins (2001) mengemukakan variabel yang dapat menentukan tingkat kinerja organisasi/individu yaitu: Motivasi, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual; Komitmen, yaitu suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk bekerja dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut; Kompetensi, sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kegiatan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan; Produktivitas, suatu ukuran kinerja termasuk di dalamnya efisiensi dan efektivitas, dan hal ini berkaitan dengan kerja individu maupun kelompok, di mana ada suatu dorongan untuk berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja; Kemangkiran, ketidakhadiran di kantor tanpa izin; Kepuasan kerja, yaitu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Menurut Mahmudi (2005), faktor-faktor yang turut memengaruhi kinerja di antaranya, faktor tim yang meliputi dukungan, faktor sistem, misalnya menyangkut kualitas kerja dan iklim kerja/iklim organisasi dan faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarso dan Sumadi (2007) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya lingkungan kerja dan kepemimpinan. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh *individual attributes*, seperti karakteristik demografik, karakteristik kompetensi, karakteristik personal, *work effort* dan *organizational support* (Wood, Wallace, Zeffane, Schermenhorn, Hunt dan Osborn, 2001). Selanjutnya Sim dan Szilagi (dalam Wijono, 2010) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu keahlian, minat, motivasi dan situasi pekerjaan.

Kompetensi Guru

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan Dosen dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.” Kompetensi guru merupakan karakteristik dalam diri guru yang dapat dijelaskan melalui sikap atau perilaku, pengetahuan, dan ketrampilan atau *skill*.

Teori kompetensi guru berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Undang-undang mengenai guru dan dosen di Indonesia, bahwa kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki oleh guru. (Himpunan Peraturan Perundang-undangan, 2009). Seorang guru memiliki seperangkat kompetensi yang hendak diajarkan kepada peserta didiknya dalam proses belajar mengajar yang dilakukan di kelas, luar kelas maupun laboratorium yang ada di sekolah. Kompetensi guru adalah kemampuan dasar guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik, melatih, membimbing dan memfasilitasi kegiatan peserta didik untuk mencapai pembelajaran secara efektif dan efisiensi, yang meliputi aspek pengetahuan, ketrampilan dan perilaku.

Ada beberapa aspek yang terkait dengan kompetensi guru. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.14/2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 14/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), seorang guru harus memiliki empat kompetensi dasar, yakni kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi pribadi meliputi kemampuan seseorang guru agar dapat bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat yang dapat diteladani oleh anak didik dan anggota masyarakat pada umumnya serta mampu menilai diri sendiri. Kompetensi sosial/ kemasyarakatan yaitu kemampuan menempatkan diri sebagai anggota masyarakat dan dapat mengembangkan hubungan yang baik dan harmonis serta mampu mewujudkan kerja sama dengan semua yang ikut bertanggung jawab terhadap proses pendidikan dalam rangka mempersiapkan siswa menjadi anggota masyarakat yang baik di masa yang akan datang. Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya. Kompetensi profesi adalah kemampuan dasar teknis edukatif dan administratif yang meliputi, mengembangkan kepribadian, menguasai landasan pendidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, menilai hasil dan kegiatan belajar mengajar, menyelenggarakan program bimbingan, menyelenggarakan administrasi sekolah, berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat, menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Menurut Wasserman dan Erggert (1973) kompetensi guru dalam mengajar (*teaching competency*) adalah kemampuan dasar profesional guru dalam menjalankan tugas tanggung jawabnya dalam mendidik, melatih, membimbing dan memfasilitasi kegiatan belajar peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien.

Motivasi Berprestasi

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan berbagai aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan (Suryabrata,1998). Withenington (Purwanto,2003) mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Menurut McClland (1961), motivasi sosial sebagai tenaga pendorong tingkah laku manusia meliputi motivasi berprestasi (*need for achievement*), motivasi berkuasa (*need of power*), dan motivasi bersahabat (*need for affiliation*). Dalam diri manusia, ketiga motivasi tersebut hanya satu yang bisa menonjol. Motivasi adalah sesuatu dorongan dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berperilaku mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Keith Davis dan John W. New Storm, motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala hambatan dan tantangan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah orang yang berusaha untuk berbuat sesuatu atau menyelesaikan sesuatu tugas yang dipercayakan kepadanya lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Menurut McClelland (Luthans, 2006) ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yaitu: Pertama, pengambilan resiko sedang. Individu memilih pencapaian prestasi dengan resiko sedang sehingga dalam pengambilan tugas individu memiliki keyakinan dapat meraih sukses dan menghindari kegagalan, serta sukses dicapai dengan cara yang inovatif. Kedua, menginginkan umpan balik. Individu menyukai aktivitas yang dapat memberikan umpan balik berharga dan cepat mengenai kemajuan dalam mencapai tujuan. Ketiga, puas dengan prestasi. Individu yang tingkat prestasinya tinggi menganggap bahwa menyelesaikan tugas merupakan hal yang menyenangkan secara pribadi, mereka tidak mengharapkan penghargaan material, namun memiliki pemikiran yang berorientasi pada pengharapan di masa depan. Keempat, totalitas terhadap tugas. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung total dan gigih dengan mengerjakan tugas, hingga dapat menyelesaikannya dengan sukses. Mereka tidak mau meninggalkan pekerjaan yang terbengkalai dan tidak cepat puas dengan diri sendiri sehingga mereka menggunakan usaha maksimal dan memperoleh hasil yang optimal, dan dalam bekerja lebih mengutamakan pencapaian prestasi daripada hubungan sosial.

Kompetensi dan Kinerja Guru

Guru yang memiliki kompetensi yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya, akan memiliki kecenderungan untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi dan kinerja guru, artinya apabila guru memiliki kompetensi tinggi diduga kinerjanya juga tinggi, dan sebaliknya jika kompetensinya rendah diduga kinerjanya juga rendah. Toruan (2004) menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja. Yani (2005) menemukan korelasi antara kompetensi dengan kinerja sebesar 0,458. Sementara itu Helistiawan (2008) menemukan adanya pengaruh kompetensi sebesar 66,6% pada kinerja. Rahayu (2009) dan Setiawati (2009) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Chumba (2011) menemukan adanya korelasi yang kuat antara peningkatan

kompetensi dengan kinerja guru. Herman (2011) menyatakan bahwa adanya hubungan antara kompetensi dengan kinerja guru.

Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru

Kinerja guru yang optimal akan tercapai jika mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dalam bekerja. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru, artinya apabila guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi diduga kinerjanya juga tinggi, dan sebaliknya jika motivasinya rendah diduga kinerjanya juga rendah. Menurut Wijono (1997), terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Landis, Varga, Forgionne dan Peeters, Chemers dan Ayman, Lush dan Serpkenci, Parker dan Chusmir dan Ramadass (dalam Wijono, 1997) yang menemukan adanya hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja. Kemudian Siswanto, Swasto dan Setiawan (2001) menemukan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh terhadap tingkat kinerja guru. Sutiawan (2001) dan Widodo (2002) menemukan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan yang positif dan sedang pada kinerja.

Johanis (2003) menemukan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan pada tingkat kekuatan hubungan yang tinggi dengan kinerja guru. Sementara itu, Sulung dan Sanusi (2007) menemukan bahwa motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang positif dengan tingkat kekuatan hubungan yang rendah. Sejalan dengan penelitian Sulung dan Sanusi, motivasi berprestasi diukur ke dalam motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik oleh Badra dan Prawitasari (2005). Hasil penelitian menunjukkan kekuatan hubungan yang sedang antara motivasi instrinsik dengan kinerja guru namun terdapat kekuatan hubungan yang kuat antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja guru. Hasil penelitian Widayanti (2008) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan sebesar 59,90% thd kinerja dosen Universitas Hang Tuah Surabaya secara simultan dengan intensitas pelatihan. Wardana (2013) dan Waworuntu (2011) menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

Hubungan Kompetensi dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru

Kompetensi dan motivasi berprestasi dalam dunia pendidikan sama-sama mengarah pada tujuan demi peningkatan kinerja guru. Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawab seorang guru. Guru yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik akan termotivasi untuk berprestasi sehingga akan tercipta kinerja yang baik dalam pengajaran maupun administrasi pelaksanaan pengajaran. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru, artinya apabila kompetensi dan motivasi berprestasi guru tinggi maka diduga kinerja guru juga akan tinggi. Widodo (2002), Harwanto (2005), dan Rahayu (2009) menemukan bahwa kompetensi dan motivasi berprestasi secara simultan dapat menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Sartika (2011) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru yang tersertifikasi.

Peran guru dalam upaya keberhasilan pendidikan perlu selalu ditingkatkan. Kinerja atau prestasi guru harus selalu ditingkatkan mengingat semakin beratnya tantangan dunia

pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Kompetensi guru merupakan seperangkat kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Adanya motivasi berprestasi guru dalam melaksanakan kompetensinya diharapkan akan meningkatkan kinerja guru.

Toruan (2004) yang meneliti 117 orang pejabat struktural di Badan Kepegawaian Negara melalui kuesioner yang disusun pada skala Likert menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi yang dimiliki pejabat dengan kinerja mereka di BKN. Yani (2005) menemukan bahwa kompetensi manajerial memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pada 125 orang pejabat struktural eselon III-IV pada Sekretariat Jenderal DPR RI dengan nilai koefisien sebesar 0,458. Helistiawan (2008) yang melakukan penelitian terhadap 100 orang responden di Direktorat Jenderal Imigrasi menemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 66,6%.

Menurut hasil penelitian Hapsari (2007), motivasi memang memberikan pengaruh terhadap kinerja pada staf perpustakaan FIB UI. Kuswardhanti (2009) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Ma'sum (2002) meneliti 80 orang responden dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 54%. Julita (2009) menyatakan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Imigrasi sebesar 69,7%. Widayati (2008) menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Hang Tuah Surabaya sebesar 59,90% secara simultan dengan intensitas pelatihan. Kemudian Siswanto, Swasto dan Setiawan (2001) menemukan dalam penelitian mereka bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja.

Wijono (1997) menemukan adanya hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja. Kemudian Sutiawan (2001) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan positif ($r=0,47$) dan sangat signifikan ($\alpha=0,00$) antara motivasi berprestasi dengan kinerja pejabat struktural di lingkungan Sekretariat Negara. Dalam penelitiannya pada pegawai administrasi persuratan Sekretariat Negara Republik Indonesia, Widodo (2002) menemukan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dan sedang dengan kinerja (ditunjukkan dengan $r=0,550$).

Sementara itu, Sulung dan Sanusi (2007) menemukan bahwa motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang positif dengan kekuatan hubungan yang rendah. Sejalan dengan penelitian Sulung dan Sanusi, dalam penelitian Desmaniar (2004) terhadap 75 orang pegawai di Biro Umum Sekretariat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi manusia diketahui bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja namun dengan tingkat hubungan yang rendah ($r=0,429$).

Sementara itu, Prasetyoadi (2009) menemukan tidak adanya hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Unika Soegijapranata Semarang. Wiranatakusumah dan Naomi (2006) menemukan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mahasiswa di Universitas Paramadina Jakarta. Dalam penelitiannya, Nimas (2010) juga menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial di PT Semen Gresik. Widodo (2002) menemukan motivasi berprestasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama dengan kinerja

memiliki hubungan yang positif dan kuat ($r=0,728$) dan memberikan kontribusi secara bersamaan kepada kinerja sebesar 52,9%. Dalam penelitiannya kepada pegawai di Lembaga Pemasarakatan kelas II A Narkotika, Jakarta, Harwanto (2005) menemukan adanya pengaruh secara simultan dari persepsi kemampuan dan motivasi terhadap kinerja sebesar 4,3%.

Selain itu, Rahayu (2009) juga menemukan bahwa kompetensi dan motivasi berprestasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja dari 105 orang responden. Senada dengan hal itu, Harjanti (2009) menemukan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pejabat struktural Eselon III dan IV di Sekretariat Negara Republik Indonesia. Mereka menemukan hasil yang sama bahwa kompetensi dan motivasi berprestasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua guru SD Negeri yang bersertifikasi di UPTD Pendidikan Daerah Kecamatan-Kabupaten Kendal, yang berstatus sebagai PNS. Sedangkan metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *random sampling*. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu: Variabel bebas (*independent variable*) yang meliputi: kompetensi dan motivasi berprestasi. Kompetensi adalah kemampuan dasar guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik, melatih, membimbing dan memfasilitasi kegiatan peserta didik untuk mencapai pembelajaran secara efektif dan efisiensi, yang meliputi aspek pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang meliputi empat kompetensi guru, yaitu: Kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, sosial. Untuk mengukur kompetensi guru digunakan instrumen skala kompetensi guru yang diadaptasi oleh Ruata (2011) yang telah dimodifikasi sesuai dengan tujuan penelitian. Skala disusun dari konsep sertifikasi guru yang didasarkan pada Undang-Undang No.14 Tahun 2005, bab V pasal 32 ayat 2 tentang Guru dan Dosen Negara Republik Indonesia.

Motivasi berprestasi adalah kebutuhan seseorang yang mendorong untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan prestasi maksimal. Variabel motivasi berprestasi guru menggunakan skala yang didasarkan pada teori kebutuhan McClelland (Luthans, 2006), yang dijelaskan dalam 4 aspek kebutuhan yaitu pengambilan resiko sedang, menginginkan umpan balik, puas dengan prestasi, totalitas terhadap tugas. Untuk mengukur motivasi berprestasi guru digunakan instrumen skala motivasi berprestasi yang diadaptasi dari skala motivasi berprestasi yang disusun oleh Noya (2011), kemudian dimodifikasi pada beberapa bagian sesuai dengan tujuan penelitian.

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja guru. Kinerja guru merupakan kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, terutama dalam proses belajar mengajar, yang meliputi 3 aspek yaitu kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan hubungan antar pribadi. Untuk mengukur kinerja guru, digunakan instrumen skala penilaian kinerja guru yang mengacu pada Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) yang ditetapkan oleh Diknas. Instrumen skala untuk mengukur kinerja guru, dikembangkan oleh Depdiknas. Instrumen ini menggunakan 5 skor

(1-5) di mana semakin tinggi skor menunjukkan kinerja yang semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah skor menunjukkan kinerja yang semakin buruk.

Data tentang variabel-variabel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan instrumen berupa skala (angket). Alasan penggunaan instrumen berupa skala (angket) karena tidak mengharuskan kehadiran peneliti, dapat dibagikan serentak kepada banyak responden sekaligus, waktu pelaksanaan pengisian tidak mengikat sehingga dapat disesuaikan dengan waktu yang dimiliki responden.

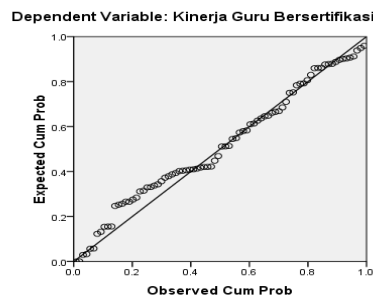
Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, data perlu terlebih dahulu diuji asumsi klasik agar memenuhi *Criteria Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), sehingga dapat menghasilkan parameter pembuka yang sah. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji linearitas dan uji autokorelasi. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, data yang telah diperoleh dari kuesioner diolah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS for Windows Evaluation version 17.0*. Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, apabila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (Sugiyono, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

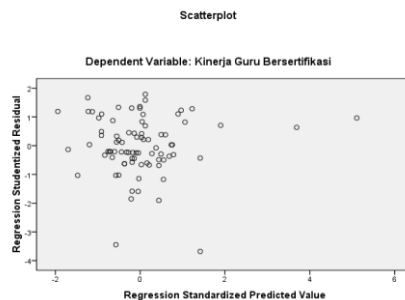
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1: Hasil Uji Normalitas Data

Grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* pada gambar 1 menunjukkan bahwa sebaran data (titik-titik) berada di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut, sehingga data penelitian dapat diasumsikan berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2 di atas menunjukkan bahwa data penelitian menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau di bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal (sumbu Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 1: Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi Guru	.876	1.141
	Motivasi Berprestasi	.876	1.141

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Bersertifikasi

Berdasarkan pada hasil uji multikolinieritas pada tabel 1 di atas, diketahui bahwa nilai VIF sebesar 1,141 dengan nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel independen sebesar 0,876. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $VIF < 10$ ($1,141 < 10$). Dengan demikian, dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel-variabel independen dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 2: Hasil Uji Linieritas Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru Bersertifikasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru Bersertifikasi * Kompetensi Guru	Between Groups	(Combined)	7704.455	36	214.013	.953	.556
		Linearity	12.604	1	12.604	.056	.814
		Deviation from Linearity	7691.852	35	219.767	.978	.522
	Within Groups		10110.667	45	224.681		
	Total		17815.122	81			

Dari tabel 2 di atas, diperoleh nilai signifikan pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,522 di mana $0,522 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat linearitas antara kompetensi guru dengan kinerja guru bersertifikasi.

Tabel 3: Hasil Uji Linieritas Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru Bersertifikasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru Bersertifikasi * Motivasi Berprestasi	Between Groups	(Combined)	6343.743	34	186.581	.764	.792
		Linearity	51.055	1	51.055	.209	.650
		Deviation from Linearity	6292.689	33	190.688	.781	.770
	Within Groups		11471.379	47	244.072		
	Total		17815.122	81			

Dari tabel 3 di atas, diperoleh nilai signifikan pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,792 di mana $0,792 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat linearitas antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru bersertifikasi.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 4: Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.072 ^a	.005	-.020	14.978	.720
a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Kompetensi Guru					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru Bersertifikasi					

Berdasarkan pada tabel 4 di atas, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 0,720. Nilai tersebut berada dalam interval $-2 \leq 0,720 \leq 2$. Hal ini berarti nilai tersebut berada pada daerah yang dinyatakan tidak terjadi autokorelasi. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi setiap pengukuran observasi satu ke observasi selanjutnya memenuhi syarat memiliki varian yang homogen.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4: Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	155.572	18.189		8.553	.000
	Kompetensi Guru	.060	.139	.052	.432	.667
	Motivasi Berprestasi	-.082	.137	-.072	-.599	.551
a. Dependent Variable: Kinerja Guru Bersertifikasi						

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.011	2	46.506	.207	.813 ^a
	Residual	17722.111	79	224.331		
	Total	17815.122	81			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru Bersertifikasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.072 ^a	.005	-.020	14.978

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Kompetensi Guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru Bersertifikasi

Berdasarkan pada tabel 4 di atas, diperoleh suatu persamaan regresi linier (garis lurus) sebagai berikut $Y = 155,572 + 0,060 X_1 + (-0,82) X_2$ Jika variabel independen dianggap konstan, maka nilai kinerja guru bersertifikasi sebesar 155,572. Setiap penambahan satu satuan atau satu tingkatan kompetensi guru akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru bersertifikasi sebesar 0,060 satuan. Setiap penambahan satu satuan atau satu tingkatan motivasi berprestasi akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru bersertifikasi sebesar -0,82 satuan.

Berdasarkan pada tabel Anova, diperoleh nilai F hitung sebesar 0,207 dengan nilai signifikansi sebesar 0,813 ($p > 0,05$) yang mengandung arti tidak ada pengaruh secara simultan antara kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru bersertifikasi. Tabel Model Summary juga menunjukkan bahwa nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh sebesar 0,072 yang menggambarkan tidak adanya pengaruh secara simultan antara kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru bersertifikasi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru bersertifikasi. Ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan hal ini. Pertama, sebagian besar guru SD Negeri tersebut telah memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan sekolah sehingga sekolah perlu lebih memotivasi mereka dengan memberikan bimbingan dan pendidikan untuk mempertahankan kinerja guru. Hal ini didukung oleh Cooper (Wijaya, 1991), yang menyatakan bahwa kompetensi guru merupakan pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia; menguasai bidang studi yang diajarkannya, mempunyai ketrampilan dalam mengajar. Kompetensi guru sangat primer dibutuhkan karena merupakan kemampuan dasar yang dimiliki guru yang profesional sebab guru harus bertanggung jawab dalam mendidik, melatih, membimbing dan memfasilitasi kegiatan belajar para siswa dengan ketrampilan mengajar yang dimiliki guru (menurut Wasserman dan Ergert, 1973).

Kedua, sebagian besar guru SD Negeri tersebut telah mempunyai motivasi berprestasi yang baik sesuai dengan kebutuhan sekolah, sehingga dapat mempertahankan kinerjanya. Pendapat tersebut didukung oleh teori motivasi berprestasi yang dihubungkan dengan kinerja guru berdasarkan pada teori Mc. Clelland, yang menyatakan bahwa usaha individu untuk memenuhi kebutuhan individu guna mencapai tingkah laku tertentu dalam merealisasikan prestasi kerja atau kinerja (Wijono, 2010).

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh Widodo (2002), Harwanto (2005) dan Rahayu (2009). Menurut Mc. Clelland (dalam Vazirani, 2010) kompetensi merupakan predictor terbaik dalam mengukur kinerja seseorang. Sedangkan menurut Wijono (1997), terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja. Hasil penelitian juga bertentangan dengan hasil penelitian Toruan (2004), Yani (2005), Helistiawan (2008), Rahayu (2009) dan Setiawati (2009) yang menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, kompetensi guru dan motivasi berprestasi merupakan faktor yang tidak mempengaruhi kinerja guru bersertifikasi. Kompetensi guru dan motivasi berprestasi guru tidak mengarah pada pencapaian tujuan, akan tetapi lebih mengarah pada mempertahankan kinerja guru bersertifikasi.

KESIMPULAN

Kompetensi guru dan motivasi berprestasi guru tidak dapat digunakan sebagai prediktor kinerja guru bersertifikasi SD Negeri di UPTD Pendidikan Daerah Kecamatan Kendal, Kabupaten Kendal. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yakni tentang masih banyak variabel lain yang ikut berpengaruh terhadap kinerja yang belum dijelaskan dan diteliti; hal ini dipengaruhi oleh keterbatasan waktu dan kesulitan untuk menjangkau semua responden dalam pengisian kuesioner. Kondisi tersebut juga menyebabkan peneliti tidak dapat memberikan penjelasan tentang item pernyataan yang mungkin kurang dipahami oleh responden.

REFERENSI

- Ani. (2010). Pengembangan Model Peningkatan Motivasi Berprestasi Guru SD di Kabupaten Kendal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. 27.1.
- Aritonang, K.T. (2005). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4, 4.
- Azwar, Saifuddin, (2012). *Skala Pengukuran Psikologis*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Badra, W.I., dan Prawitasari, E.J.(2005). Hubungan antara Stres dan Motivasi dengan Kinerja Dosen Tetap pada AKPEE Sorong. *Working Paper Series KMPK*, 8, 1-10.
- Chumba, E.N., dan Bipoupout J. C.(2011). Teacher's Pedagogic Competence and Pupils' Academic Performance in English in Francophone Schools. *Educational Research*. University of Yaoundé 1.
- Desmaniar. (2004). Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jendral Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia. *Tesis*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Depdiknas. (1994). *Kurikulum SD*, Jakarta : Depdikbud.
- Depdiknas. (2003). *UU Sisdiknas*, Jakarta : Depdiknas.
- _____.(2003). *Alat Penilaian Kemampuan Guru*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional RI.
- Depdikbud. (2004). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta : Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Drost, J.I.G.M.S.J. 2001. *Sekolah Mengajar atau Mendidik*. Yogyakarta : Kanisius.
- Fattah, N.(2004). *Manajemen Berbasis Sekolah : Strategi Pemberdayaan Sekolah dalam rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah*. Bandung : Andira.
- Gisela, H. (1993). *Motivasi untuk Pembinaan Organisasi*, Jakarta : PT Gramedia.
- Harwanto, T.(2005). Pengaruh Persepsi Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas Ila narkotika. *Tesis* .Jakarta : Universitas Indonesia.
- Higgins, J.M. (1982). *Human Relation : Concepts and Skills*. New York : Random House Inc.
- Israwati. (2008). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Mengajar. *Jurnal Edukasi*, IV, 1, 137-145.
- Julita, F.(2009). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Imigrasi. *Tesis*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Jalal, F., dan Supriyadi, D. (2001). *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta : Adi Citra karya Nusa.

- Johanis, Y.E. (2003). Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen Tetap pada Akademi Keperawatan Pemerintah Daerah Kotawaringin Timur di Sampit. *Tesis*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- King, A.P.(2005). *Hubungan antara Kecerdasan Majemuk dan Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Guru SD*, Soe : Gugus I.
- Lasmahadi, A. (2002). *Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*, e-psikologi : com.
- Le deist, F. O. D., dan Winterton, J. (2005) What is competence?. *Journal Human Resources Development International*, 8.1,27-46.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangku, N.(2003). *Pengaruh Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran*, Tesis : UKSW.
- Martoyo,S.(1968). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : PBE.
- Ma'sum, H.(2002). *Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Administrasi : Survei di IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. *Tesis* .Jakarta : Universitas Indonesia.
- Maisah dan Yamin M. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta : Gaung Press.
- Munandar, A.S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mitchell, T.R., dan Larson. (1978). *People and Organization : an Introduction to Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*, New York : Van Noorst Straud Reinhold.
- Mulyasa,E. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung : Remaja Rusdakarya.
- _____. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung : Rosdakarya.
- Mullins, L.J. (2005). *Management and Organizational Behaviour*. (7th ed.) Harlow : Pearson Education Limited.
- Nawawi, S. (2004). *Pengaruh Pendidikan Motivasi, Kesejahteraan dan Pengalaman terhadap Kinerja Guru*, Tesis : UKSW.
- Notage, A. (2006). *Motivation in Action*.
- Noya, A. (2011). *Motivasi Berprestasi dan Disiplin Diri Sebagai Prediktor Prestasi Belajar Mahasiswa di Institut Injil Indonesia*, Tesis : UKSW.
- Nimas,A. M. C. (2010). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Manajerial pada P.T. Semen Gresik (Persero) Tbk*. *Tesis* .Diakses pada tanggal 16 Oktober 2011 dari <http://eprints.upn.jtim.ac.id/625/>.
- Ningsih, S. (2010). *Pengaruh Aspek Kompetensi Profesionalisme terhadap Kinerja Guru Ekonomi (Studi pada Guru Bersertifikasi di Kota Kediri)*. <http://library.um.ac.id>.
- Media Indonesia. (2012). *Indeks Pembangunan Manusia Indonesia Anjlok*. Diakses 20-05-2012, dari <http://www.mediaindonesia.com/read/2011/11/04/273638/265/114/Indeks-Pembangunan-Manusia-Indonesia-Anjlok>.
- Nuchiyah, N. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa*. *Jurnal Pendidikan Dasar*, V(7).
- Nggeolima, M.R.N. (2005).*Hubungan Kesejahteraan Guru, Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru pada Dua SMA Negeri Di Kota SoE Kabupaten Timur Tengah Selatan*, Tesis Progam Pasca Sarjana UKSW.
- Oskamp, S., dan Schultz, P. W. (2005). *Attitude and Opinions*. New Jersey : Routledge.
- Purwanto,N.M. (2003). *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Setiawati, T. (2009). *Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus FPTK UPI)* .*Jurnal Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner*, 1.1.1-6.

- Sunarso, dan Sumadi. (2007). Analisis Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Management Sumber Daya Manusia*, 2(1), 59-70.
- Suryabrata,S.(1998). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sumardi. (2003). Pengaruh Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran pada 4 SLTP Negeri di Kabupaten Semarang, Tesis, Progam Pasca Sarjana UKSW.
- Siswanto., Swasto., B., dan Setiawan, M.(2001). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Dosen (Studi terhadap Dosen Tetap Fakultas Ekonomi pada Beberapa Perguruan Tinggi Swasta di Kediri Jawa Timur). *Laporan Penelitian*. Diakses pada 7 Juli 2010, dari <http://ppsub.ub.ac.id/>.
- Siagian, S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ruky,S.A. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Rahayu, K.A (2009). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Merek, Direktorat Jendral Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan HAM RI. *Tesis*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Retno.(2010). Hubungan antara Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru. *Journal Guruvulah*.
- Rivai, V., dan Sagala, E.J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins,P.S. (2001). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih bahasa : Handayana Pujaatmika. Jakarta : Prenhalino.
- Siswanto.,Swasta.,B., dan Setiawan.M. (2001). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Dosen (Studi terhadap Dosen Tetap Fakultas Ekonomi pada Beberapa Perguruan Tinggi Swasta di Kediri Jawa Timur). *Laporan Penelitian*. Diakses pada 7 Juli 2010, dari <http://ppsub.ub.ac.id/>.
- Sulung,N.,dan Sanusi, R. (2007). Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Padang. *Working Paper Series*. KMPK,9-1-9.
- Sutiawan,C.(2002). Analisis Hubungan Motivasi dan Kepemimpinan dengan Kinerja Pejabat Struktural di Lingkungan Sekretariat Negara .*Tesis*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Schultz, D.dan Schultz, S.E.(2006). *Psychology and Work Today*. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Sanchez, J.(2000). Development and Examination of an Expetancy. *American*. 85.5(739-750).
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* ,Bandung : Mandor Maju.
- Simamora,H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sindonews (2011). *Kualitas Manusia Indonesia Harus Ditingkatkan*. Diakses 17-02-2012, dari<http://www.sindonews.com/read/2011/11/16/435/529962/kualitasmanusia-indonesia-harus-ditingkatkan>.
- Subagyo, P., dan Djarwanto. (1996). *Statistik Induktif*. Yogyakarta : BPFE.
- Sugiyono, (2006). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Suhardi, F.(2002). Pengaruh Intelegensi dan Motivasi terhadap Semangat Penyempurnaan dalam Membentuk Perilaku Efisien. *Anima Indonesia. Psychological Journal*.3.4(346-367).
- Sujarwo. (2006). Reorientasi Pengembangan Pendidikan di Era Global,Yogyakarta : UNY.
- Suyanto. (2006). *Dinamika Pendidikan Nasional dalam Peraturan di Indonesia*.

- Supriyo .(2010). Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Sikap Guru terhadap Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan dengan Kinerja Guru. *Journal guruvulah. 20 com*
- Susilastuti .(2005). Pengaruh Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Kota Salatiga.
- Schuler, R., dan Jackson, S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia` : Menghadapi Abad ke 21*, jilid 2 (ed. 6). Jakarta : Erlangga.
- Spector, P. E. (2007). *Industrial and Organizational Psychology (Research and Practice)*. USA : John Wiley & Sons, Inc.
- Hasanah, S.D. (2010). Pengaruh Diklat Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SD se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Peneltian Pendidikan. 11.2*.
- Helistiawan,A.(2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jendral Imigrasi. *Tesis* .Jakarta : Universitas Indonesia.
- Hapsari, A.A. (2007). Pengaruh Motivasi terhadp Kinerja Staf Perpustakaan FIB UI. *Tesis*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Hoy and Miscel. (1982). *Education Administration*, Jakarta : Raja Grafindo.
- Ilyas, Y. (1999). *Kinerja*. Depok : Badan Penerbit FKM UI.
- Israwati. (2008). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Mengajar. *Jurnal Edukasi, IV, 1, 137-145*.
- Indrawati, Y.(2006). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan KBK pada SMA Kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya . 4. 7*.
- Jumadi. (2006). Peranan Kultur Sekolah terhadap Kinerja Guru, Motivasi Berprestasi dan Prestasi Akademik Siswa. *Jurnal Peneltian Bappeda Kota Yogyakarta.1.1*.
- Toruan,U.L.(2004). Hubungan antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Badan Kepegawaian Negara. *Tesis*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Usman, M.U. (2000). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____.(2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Usmara, A. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Amara books.
- Vazirani, N. (2010). Review Paper. Competencies and Competency Model-a brief Overview of its Development and Application. *Journal of Management,7(1),121-131*.
- Wijono,S. (1997). Hubungan di antara Motivasi Kerja dan Personaliti dengan Prestasi Kerja di Sebuah Organisasi. *Tesis*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi : dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Widodo,A. (2002). Analisis tentang Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Sekretariat Negara Republik Indonesia. *Tesis*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Widayati,W. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja dan Intensitas Pelatihan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Hang Tuah Surabaya. *Tesis*. Surabaya :Universitas Airlangga. Diakses 22 Maret 2011, dari <http://garuda.dikti.go.id>.
- Winardi. (2001). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wiranatakusumah, R.M., dan Naomi, P.(2006). Pengaruh Motivasi Diri terhadap Kinerja Belajar Mahasiswa (Studi Kasus pada Mahasiswa Universitas Paramadina). *Tesis*. Diakses pada tanggal 16 Oktober 2011 dari <http://jurnal.upi.edu /file>.

- Wei-Wen-Wu.(2000). *Development Strategis for Competency Models*, Taiwan : International Trade Departement.
- Wood.,Wallace.,Zeffane.,Schermerhorn.,Hunte.,Osborn. (2001). *Organizational Behavior (a Global Perspective)* .Australia : John Wiley&Sons Australia, Ltd.
- Wijoyo, S. (2007). *Motivasi Kerja*, Salatiga : Widiasari Press.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wasserman,S dan Eiggert. (1973). *Profiles of Teaching Competency*, British Colombia : Centre for the Study of Curriculum and Instruction
- Yani,S. (2005). Hubungan anatara Kompetensi Manajerial dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pejabat Struktural Eselon III-IV Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. *Tesis*. Jakarta : Universitas Indonesia.