

Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Tangerang

Wahyuddin¹ & Taufik²

¹²Universitas Indraprasta, Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine 1) The effect of teacher professional competence and motivation together on the performance of private MTs teachers in Tangerang Regency. 2) The effect of teacher professional competence on the performance of private MTs teachers in Tangerang Regency. 3) The influence of motivation on the performance of private MTs teachers in Tangerang Regency. The method used in this research is a survey using correlational analysis techniques and multiple linear regression. with a sample of 60 teachers. The results show 1) There is a significant influence on the professional competence of teachers and work motivation together on the performance of private MTs teachers in Tangerang Regency. This is evidenced by the acquisition of the sig value $0.000 < 0.05$ and $F_{count} = 27.718$. 2) There is a significant effect of teacher professional competence on the performance of private MTs teachers in Tangerang Regency. This is evidenced by the acquisition value of sig value $0.005 < 0.05$ and $t_{count} = 2.895$. 3) There is a significant effect of work motivation on the performance of private MTs teachers in Tangerang Regency. This is evidenced by the acquisition of a sig value of $0.002 < 0.05$ and $t_{count} = 3,224$.

Key Words: Teacher competence; motivation; teacher performance; Madrasah Tsanawiyah

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui 1) Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang. 2) Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang. 3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah survei dengan menggunakan teknik analisis korelasional dan regresi linier berganda. dengan sampel berjumlah 60 guru. Hasil penelitian menunjukkan 1) Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} = 27,718$. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang. Hal ini dibuktikan nilai perolehan nilai sig $0,005 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 2,895$. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai sig $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 3,224$.

Key Words: Kompetensi guru; Motivasi; Kinerja guru; Madrasah Tsanawiyah

Penulis Korespondensi: (1) Wahyuddin, (2) Universitas Indraprasta, (3) Jl. Nangka No. 58c Tanjung Barat, Jagakarsa, Jakarta Selatan (4) Email: wahyuddin@gmail.com

Copyright © 2020. The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article licensed under .

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 bahwa “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.

Mangkunegara (2009: 67), mengemukakan 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.

Supriadi (1999:45), mengemukakan bahwa “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 ekonomi 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.

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).

Triyanto (2007:72), mengemukakan bahwa "Kompetensi profesional guru IPS adalah kemampuan seseorang dalam hal penguasaan materi pembelajaran pendidikan ilmu pengetahuan sosial secara luas dan mendalam melalui penguasaan substansi keilmuan bidang studi IPS dan materi kurikulum mata pelajaran IPS, yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan". Hal ini didukung oleh Feryal (1995), mengemukakan 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. Anoraga, (2001:35), mengemukakan bahwa "Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja". Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Guru tidak akan memiliki kinerja yang baik tanpa adanya motivasi yang tinggi.

Sardiman (2007:85), mengemukakan bahwa "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 IPS. Berdasarkan penjelasan diatas bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja guru IPS adalah dorongan yang ada di dalam diri seorang guru IPS yang mendorong dirinya untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam bentuk tugas-tugas keguruan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya sebagai guru IPS.

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.

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan, oleh karenanya upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional perlu penegasan yang konkrit seperti yang tercantum dalam UU Nomor 14 tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen : Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sebagai tenaga profesional maka guru harus memiliki kompetensi-kompetensi seperti yang dipersyaratkan sebagai berikut: Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 UU Guru dan Dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Usman, mengemukakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, diantaranya:

- 1) Kompetensi Pribadi, yaitu:
 - a. Pengembangan kepribadiannya yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berperan aktif dalam masyarakat dan mengembangkan sifat-sifat terpuji.
 - b. Berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat guna meningkatkan kemampuan dan wawasannya dan dengan masyarakat guna menjalankan misi pendidikan.
 - c. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan bagi siswa yang mengalami kesulitan belajar, kelainan dan berbakat khusus.
 - d. Melaksanakan administrasi sekolah.
 - e. Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pembelajaran.
- 2) Kompetensi Profesional, yaitu:
 - a. Menguasai landasan kependidikan yang diharapkan.
 - b. Menguasai bahan pembelajaran.
 - c. Menyusun program pembelajaran.
 - d. Melaksanakan program pembelajaran.
 - e. Menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Guru yang mengajar di MTs Pamulang Tangerang Banten pada umumnya telah menerima kuliah sosialisasi dan pelatihan bahkan sudah sertifikasi. Adapun tujuan sosialisasi dan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi mengajar guru serta keterampilan dasar mengajar.

Melalui kuliah sosialisasi dan pelatihan guru telah memiliki kompetensi sebagai pedoman dalam mengajar serta telah memiliki keterampilan-keterampilan dalam mengajar seperti : guru memiliki paradigma baru yaitu guru bukan lagi merupakan pusat dan sumber belajar utama bagi siswa karena masih ada sumber belajar lainnya seperti buku, perpustakaan, lingkungan sekitarnya atau mungkin siswa sendiri; bervariasi dalam menggunakan metode pembelajaran seperti ceramah, diskusi, demonstrasi, pemberian tugas.

Dari hasil pengamatan, ternyata masih ada permasalahan yang terkait dengan rendahnya tingkat perilaku guru, diantaranya:

1. Para guru umumnya kurang kreatif dalam melaksanakan kegiatan pengajaran terhadap para peserta didik, sehingga para peserta didik sering merasa jenuh dengan pelajaran yang bersangkutan.
2. Adanya kecenderungan para guru melaksanakan tugas mengajarnya hanya sekedar memenuhi kewajibannya mengajar tanpa adanya dorongan untuk membuat peserta didiknya mengerti atau memahami tentang apa yang mereka ajarkan.
3. Masih sering terjadi adanya guru yang datang terlambat dalam memberikan pengajaran terhadap peserta didiknya, sehingga hal ini akan mengakibatkan para peserta didik kehilangan sebagian waktu belajar dan memberikan kesempatan mereka gaduh di kelas, dan membuat suasana kelas menjadi tidak kondusif.
4. Masih terdapatnya guru yang tidak berhasil mencapai target penyampaian materi sesuai dengan kurikulum yang berlaku, sehingga para peserta didik kehilangan beberapa materi yang tidak sempat diajarkan. Hal ini akan mengakibatkan kerugian bagi para peserta didik karena ilmu yang mereka peroleh tidak sesuai dengan apa yang seharusnya mereka dapatkan.
5. Adanya kecenderungan merosotnya semangat para guru, sehingga membawa dampak terhadap kegiatan belajar menjadi tidak kondusif.
6. Di lingkungan MTs Pamulang Tangerang Banten masih dijumpai sejumlah Sekolah dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan belum dilandasi misi peningkatan kualitas pendidikan.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang dituangkan dalam bentuk jurnal dengan judul: “Pengaruh Kompetensi Profesional guru dan Motivasi terhadap Kinerja Guru IPS” (Survey pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tangerang)

Masalah-masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang?

METODE

Penelitian dilaksanakan di MTs Khazanah Kebajikan, MTs Al Ihsan MTs Darul Hikmah, MTs Mahabah, MTs Umul Quro, MTs Yasiska, MTs Islamiyah dan MTs Nurul Hikmah yang berada di Kabupaten Tangerang Banten. Penelitian ini dilaksanakan di mulai dari Bulan Maret 2020 sampai bulan Juli 2020

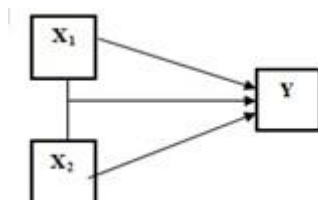
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey deskriptif, dimana berdasarkan metode ini diharapkan dapat ditemukan dan mendapatkan gambaran kondisi yang sedang berlangsung, untuk kemudian hasilnya dianalisis secara korelasional.

Berkaitan dengan pengertian metode deskriptif Suharsimi Arikunto (2007: 10) menjelaskan bahwa : “... Penelitian ditinjau dari hadirnya variabel dan saat terjadinya, maka penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan atau menggambarkan variabel masa lalu dan sekarang (sedang terjadi), adalah penelitian deskriptif (to describe: menggambarkan atau membeberkan).

Hal ini senada dikemukakan oleh Moh Nazir (1988 : 63) menyatakan bahwa : “Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia atau objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Prosedur

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian eksplanasi (explanatory research) yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Apabila ditinjau dari tingkat eksplanasinya termasuk dalam penelitian tingkat eksplanasi asosiatif yaitu untuk menemukan ada tidaknya pengaruh.



Gambar 1 Desain Penelitian

Keterangan:

X₁= Kompetensi Profesionalisme Guru

X₂= Motivasi Kerja

Y = Kinerja Guru

Singarimbun dan Effendy (2005 : 152), mengemukakan bahwa “Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga, di mana dalam setiap penelitian populasi yang dipilih erat hubungannya dengan masalah yang ingin dipelajari”. Sugiyono (2007 : 57), mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah guru MTs Swasta yang berjumlah 600 orang guru tersebar di 18 MTs Swasta Kabupaten Tangerang Banten. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Ridwan dan Akdon (2008). Arikunto (2002:12), menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika populasinya besar atau lebih dari 100, maka diambil 10 – 15% atau lebih dari itu. Dengan dasar teori Arikunto di atas maka peneliti menetapkan jumlah sampel yang diteliti ditetapkan sebanyak 60 Guru MTs Swasta di Kota Tangerang.

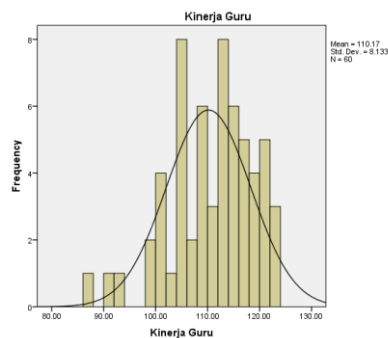
HASIL

Tabel 1 Deskripsi Data Variabel Penelitian Secara Keseluruhan

		Statistics		
		Kinerja Guru	Kompetensi Profesional Guru	Motivasi Kerja
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
Mean		110,1667	161,3000	151,0500
Median		112,0000	164,0000	153,0000
Mode		112,00	152,00	169,00
Std. Deviation		8,13273	18,99536	15,79039
Variance		66,141	360,824	249,336
Range		35,00	70,00	65,00
Minimum		87,00	120,00	110,00
Maximum		122,00	190,00	175,00

Data Kinerja Guru

Setelah dilakukan pengolahan terhadap data penelitian untuk skor Kinerja Guru diperoleh skor tertinggi 122 dan skor terendah 87. Dengan demikian rentang skor antara nilai tertinggi dan nilai terendah adalah 35. Kemudian dari tabel tersebut di atas maka dapat dibuatkan histogram data variabel kinerja guru yang berguna untuk melengkapi penyajian data seperti gambar berikut.



Gambar 2 Histogram Sebaran Data Kinerja Guru

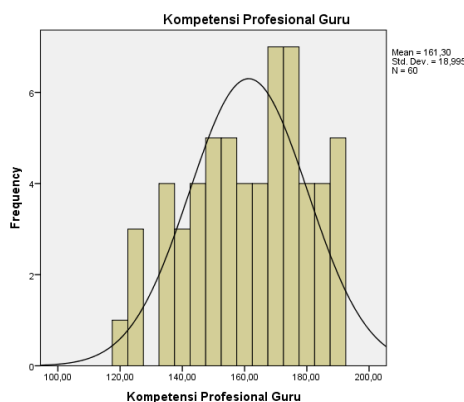
Dari hasil analisis data untuk variabel Kinerja Guru, keragaman datanya ditunjukkan dengan adanya nilai variansi 66,14 dan standar deviasinya 8,13. Data dari variabel ini mempunyai rerata 110,17, modus 112 dan median 112. Selanjutnya dari data tersebut diketahui nilai rata-rata sebesar 110,17 atau 88% dari skor tertinggi teroris. Dengan demikian disimpulkan kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang termasuk kategori tinggi.

Data Kompetensi Profesional Guru

Variabel kompetensi profesional guru dalam penelitian ini adalah nilai yang diperoleh dari hasil kuesioner yang berisi 38 butir pernyataan yang mengindikasikan 1) penguasaan guru terhadap materi pelajaran, 2) penguasaan guru terhadap struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran IPS, 3) kemampuan guru dalam pengembangan profesinya, 4) pemahaman guru terhadap wawasan dan landasan pendidikan.

Berdasarkan penelitian data untuk kompetensi profesional guru yang dikumpulkan dengan mempergunakan instrumen penelitian sebanyak 38 item pernyataan yang diajukan ke responden dengan skor tertinggi 190 dan skor terendah 120, sehingga memiliki rentang skor sebesar 70. Kemudian dari tabel tersebut di atas maka dapat dibuatkan histogram data variabel

Kompetensi Profesional Guru yang berguna untuk melengkapi penyajian data seperti gambar berikut.

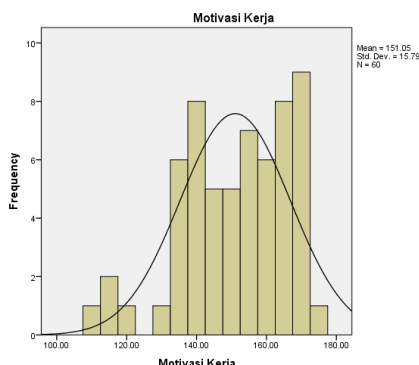


Gambar 3 Histogram Sebaran Data Kompetensi Profesional Guru

Dari hasil analisis data untuk variabel Kompetensi Profesional Guru, keragaman datanya ditunjukkan dengan adanya nilai variansi 360,82 dan standar deviasinya 18,99. Data dari variabel ini mempunyai rerata 161,30, modus 152, dan median 164. Berdasarkan data tersebut diketahui nilai rata-rata sebesar 161,3 atau 84,9% dari skor tertinggi teoritis. Dengan demikian disimpulkan skor Kompetensi Profesional Guru pada MTs Swasta di Kabupaten Tangerang termasuk kategori tinggi.

Data Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini adalah nilai yang diperoleh dari hasil kuesioner yang berisi 35 butir pernyataan yang mengindikasikan 1). kemampuan guru, 2). kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas, 3). dedikasi, 4). dukungan, 5). pengakuan, 6). penghargaan, dan 7). kompensasi yang dipilih. Setelah dilakukan pengolahan terhadap data penelitian untuk skor kompetensi professional pada guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang diperoleh skor tertinggi 175 dan skor terendah 110. Dengan demikian rentang skor antara nilai tertinggi dan nilai terendah adalah 65. Kemudian dari tabel tersebut di atas maka dapat dibuatkan histogram data yang berguna untuk melengkapi penyajian data seperti pada gambar berikut:



Gambar 4 Histogram Sebaran Data Motivasi Kerja

Dari hasil analisis data untuk variabel Motivasi Kerja, keragaman datanya ditunjukkan dengan adanya nilai variansi 249,34 dan standar deviasinya 15,79. Data dari variabel ini mempunyai rerata 151,05, modus 169, dan median 153. Selanjutnya berdasarkan data tersebut

dapat diketahui nilai rata-rata sebesar 151,05 atau 86,3% dari skor tertinggi teoritis. Dengan demikian disimpulkan skor motivasi kerja pada guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang termasuk kategori tinggi.

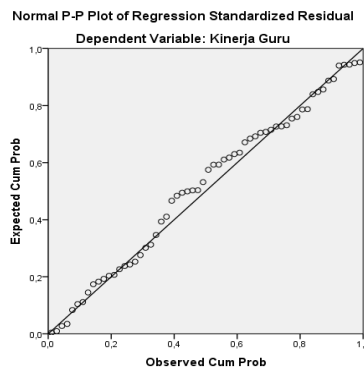
Analisis Persyaratan Data

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kinerja Guru	Kompetensi Profesional Guru	Motivasi Kerja
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	110,1667	161,3000	151,0500
	Std. Deviation	8,13273	18,99536	15,79039
Most Extreme Differences	Absolute	,106	,091	,095
	Positive	,073	,065	,087
	Negative	-,106	-,091	-,095
Test Statistic		,106	,091	,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,092 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Pada Tabel di atas terlihat bahwa nilai Sig untuk sampel variabel Kinerja guru adalah 0,092, variabel Kompetensi Profesional Guru sebesar 0,200, dan variabel motivasi kerja sebesar 0,200. Karena nilai sig lebih besar dari 0,05, sehingga H0 diterima, dengan kata lain bahwa data dari sampel variabel terikat dan variabel bebas pada penelitian ini berdistribusi normal. Agar lebih meyakinkan, berikut disajikan kurva uji normalitas Normal P-P plot of Regression Standardized Residual.



Gambar 5. Kurva Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Pengujian Linieritas Garis Regresi Hubungan Antara Variabel X₁ dengan Variabel Y

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	ig.
Kinerja Guru * Kompetensi Profesional Guru	Between Groups (Combined)	2762.417	33	83.710	1.909	.047
	Linearity	1563.342	1	1563.342	35.658	.000
	Deviation from Linearity	1199.075	32	37.471	855	.667
Within Groups		1139.917	26	43.843		
Total		3902.333	59			

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai pada kolom *Sig* baris *Deviation from Linierity* adalah $0,667 > 0,05$, sehingga H_0 diterima. Dengan kata lain, garis regresi yang menyatakan hubungan antara variabel X_1 dan variabel Y bersifat linier.

Tabel 4 Hasil Pengujian Linieritas Garis Regresi Hubungan Antara Variabel X_2 dengan Variabel Y

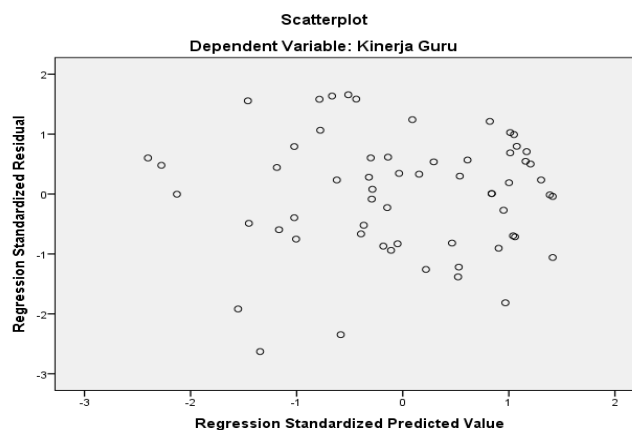
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	ig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	3066.300	4	90.185	2.697	.006
	Linearity	1633.128	1	1633.128	48.836	.000
	Deviation from Linearity	1433.172	33	43.429	1.299	.252
	Within Groups	836.033	25	33.441		
otal		3902.333	59			

Pada Tabel di atas terlihat bahwa nilai pada kolom *Sig* baris *Deviation from Linierity* adalah $0,252 > 0,05$, sehingga H_0 diterima. Dengan kata lain, garis regresi yang menyatakan hubungan antara variabel X_2 dan variabel Y linier.

Tabel 5 Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Kompetensi Profesional Guru	.562	1.781
	Motivasi kerja	.562	1.781

Hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas diketahui bahwa hasil *Tolerance* $0,562 > 0,1$ atau *Varian Inflation Factor* (VIF) $1,781 < 10$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinieritas antara Kompetensi Profesional Guru motivasi kerja pada analisis regresi ganda ini.



Gambar 6 Kurva Heteroskedasitas

Dari Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

tersebut, sehingga dapat dipakai untuk memprediksi variable kinerja guru berdasarkan Kompetensi Profesional Guru motivasi kerja.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ terhadap Variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 ^a	,493	,475	5,89125

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 7 Hasil Perhitungan Pengujian Signifikasi Koefisien Regresi Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ dengan Variabel Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1924,042	2	962,021	27,718	,000 ^b
Residual	1978,291	57	34,707		
Total	3902,333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru

Tabel 8 Hasil Perhitungan Persamaan Garis Regresi Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ terhadap Variabel Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,445	7,700		6,941	,000
	Kompetensi Profesional Guru	,156	,054	,364	2,895	,005
	Motivasi Kerja	,209	,065	,406	3,224	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Secara Bersamaan terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pengaruh ini adalah:

$$H_0 : \beta_{y.1} = \beta_{y.2} = 0$$

$$H_1 : \beta_{y.1} \neq 0 \text{ dan } \beta_{y.2} \neq 0;$$

artinya:

H₀ : tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Profesional Guru (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

H₁ : terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Profesional Guru (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y)

Koefisien korelasi ganda pengaruh variabel bebas Kompetensi Profesional Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,702, hal ini menunjukkan tingkat korelasi yang sangat kuat. Sedangkan koefisien determinasinya sebesar 49,3% menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Kompetensi Profesional Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru (Y) adalah sebesar 49,3%, sisanya (50,7%) karena pengaruh faktor lain. Sedangkan untuk pengujian hipotesis melalui analisis regresi diperoleh hasil perhitungan terlihat pada Tabel 4.7. dan Tabel 4.8., Dari Tabel 4.8. diperoleh persamaan garis regresi yang merepresentasikan pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y, yaitu $\hat{Y} = 53,445 + 0,156X1 + 0,209X2$. Sedangkan pengujian signifikansi garis regresi tersebut adalah dengan memperhatikan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 4.7. Menurut ketentuan yang ada, kriteria signifikansi regresi tersebut adalah “jika Sig < 0.05 maka H0 ditolak” atau “jika Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak”, yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat Y. Nilai Sig adalah bilangan yang tertera pada kolom Sig dalam Tabel 4.7. Nilai Fhitung adalah bilangan yang tertera pada kolom F dalam Tabel 4.7. Sedangkan nilai Ftabel adalah nilai tabel distribusi F untuk taraf nyata 5% dengan derajat pembilang (k) = 2 dan derajat penyebut (n – k – 1) = 57 dimana n adalah banyaknya responden, dan k adalah banyaknya variabel bebas.

Nilai Sig = 0.000 < 0,05 dan Fhitung = 27,718, maka H0 ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Kompetensi Profesional Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Dari hasil pengujian korelasi maupun regresi tersebut maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Kompetensi Profesional Guru (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

Pengaruh Kompetensi Profesional Guru (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pengaruh ini adalah:

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

artinya:

H0: tidak terdapat pengaruh Kompetensi Profesional Guru (X1) terhadap kinerja guru (Y).

H1 : terdapat pengaruh Kompetensi Profesional Guru (X1) terhadap kinerja guru (Y).

Persamaan regresi ganda menunjukkan bahwa hipotesis statistik Ho: Tidak ada pengaruh variabel Kompetensi Profesional Guru (X1) terhadap kinerja guru (Y) ditolak karena nilai d sig. = 0,005 < 0.05 dan thitung = 2,895. Hal ini berarti H1 diterima. Artinya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh Kompetensi Profesional Guru (X1) terhadap kinerja guru (Y) dapat diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pengaruh ini adalah :

$$H_0 : 0, \quad \beta_2 = 0$$

$$H_1 : 0, \quad \beta_2 \neq 0$$

artinya :

H0: tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

H1: terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Persamaan regresi ganda menunjukkan bahwa hipotesis statistik Ho: Tidak ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) ditolak karena nilai sig. = 0,002 <

0,05 dan $t_{hitung} = 3,224$. Hal ini berarti H1 diterima. Artinya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dapat diterima

DISKUSI

Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian di atas menyimpulkan bahwa Kompetensi Profesional Guru dan motivasi kerja secara bersama-sama telah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang. Hal ini mengandung arti bahwa Kompetensi Profesional Guru dan motivasi kerja telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang.

Kinerja guru adalah hasil pelaksanaan kerja yang dicapai oleh seseorang yang berprofesi sebagai pendidik serta memiliki legalitas sebagai seorang guru. Indikator dari pengukuran kinerja guru adalah sesuai tugas dan fungsi guru, yaitu: 1) kemampuan guru sebagai pendidik, 2) kemampuan guru sebagai pengajar dan 3) kemampuan guru sebagai profesional.

Bernadin Russel (1993) mendefinisikan kinerja sebagai “outcome hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategis yang ditetapkan organisasi.” Sedangkan Wahjosumidjo (1994) mengatakan kinerja adalah hasil interaksi yang terjadi antara persepsi dan motivasi pada diri seseorang yang dapat dilihat berupa perilaku seseorang. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja (performance) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil atau kinerja suatu organisasi dapat dicapai dengan baik antara lain atas pengaruh dari pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari para peserta yang berkecimpung di dalam organisasi tersebut.

Pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab itu dalam pelaksanaannya harus diiringi dengan disiplin tinggi, tidak melanggar hukum, hubungan kerjasama vertikal maupun horizontal yang harmonis, didukung dengan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang memadai dan lingkungan yang aman dan sejuk, sehingga semua tugas, wewenang dan tanggung jawab dapat berjalan dengan baik. Untuk mengetahui kinerja pegawai, karyawan atau guru harus ditetapkan standar kinerjanya. Standar kinerja merupakan tolok ukur bagi suatu perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan/ditargetkan sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar kinerja dapat juga dijadikan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya seseorang dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila ia telah melaksanakan seluruh beban tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan tepat waktu. Guru adalah seseorang yang memiliki keahlian dan kemampuan serta legalitas berdasarkan bidang ilmu yang diperolehnya di pendidikan tinggi dalam rangka mengubah perilaku anak didiknya ke arah yang diharapkan sesuai dengan tujuan pendidikan. Artinya seorang guru memiliki peran dan tanggung jawab untuk mentransfer ilmu dan kepandaian yang dimiliki kepada anak didiknya sehingga diperoleh pemahaman dan kepandaian yang sama serta diperoleh anak didik yang memiliki perilaku baik serta dapat berubah ke arah yang lebih baik

Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja guru

Hasil penelitian di atas menyimpulkan bahwa kompetensi profesional guru telah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang. Hal ini mengandung arti bahwa kompetensi profesional guru, siswa

memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang.

Kompetensi profesional guru yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan kinerja yang ditampilkan. Kinerja guru akan optimal jika seorang guru dapat memahami kompetensi sesuai dengan standar kompetensi guru yang ada. Sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik dan hasil belajar sesuai dengan standar ketuntasan yang telah ditetapkan. Merujuk pada hal tersebut, Triyanto (2006:71), mengemukakan bahwa “diperlukan guru yang efektif, yaitu guru yang dalam tugasnya memiliki kanzah kompetensi yang banyak (pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan) yang memberi sumbangan sehingga dapat mengajar secara efektif”

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru

Dari hasil penelitian dan teori yang ada dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja telah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang. Artinya, motivasi kerja yang tinggi telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang.

Motivasi kerja adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Indikatornya dibedakan menjadi dua, yaitu faktor dari dalam (intrinsik) dan faktor dari luar (ekstrinsik). Faktor intrinsik meliputi kemampuan guru, kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas, kepribadian, kepercayaan diri dan dedikasi. Faktor ekstrinsik seperti: prestasi, dukungan, pengakuan, penghargaan, kompensasi yang diperoleh dan tauladan dari pimpinan.

Menurut Gorton (dalam Irawan, 2003: 42) motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan, motivasi ini erat hubungannya dengan kerja atau perilaku dari seorang guru. Pendapat Gorton ini sesuai dengan pendapat Owens di atas. Para individu bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong yang ada dalam diri mereka sendiri, yang diwakili oleh istilah-istilah, keinginan-keinginan (wants), kebutuhan-kebutuhan (needs) dan perasaan takut (Winardi, 2001: 7).

Proses motivasi kerja diawali dengan rasa kekurangan kebutuhan, yang menggerakkan untuk mendapatkan sehingga timbul suatu proses pencarian. Kemudian orang memiliki rangkaian tindakan tertentu. Proses motivasi ini sebuah model inisial dari James C. Gibson dalam bukunya” Organizations Behaviour Structure-Process” yang dikutip oleh Winardi (2001: 23). Oleh karena itu orang harus dimotivasi secara tepat agar mau bekerja dengan baik, untuk memenuhi kesenangan; (2) Teori Naluri, menghubungkan tingkah laku manusia dengan macam-macam naluri. Pada dasarnya manusia mempunyai 3 (tiga) naluri pokok, yaitu (a) naluri mempertahankan diri, (b) naluri mengembangkan diri, (c) naluri mengembangkan jenis; (3) Teori Reaksi yang dipelajari (Kebudayaan). Teori lain menyebutkan bahwa perilaku manusia tidak berdasarkan atas naluri-naluri melainkan yang dipelajari dari kebudayaan, dimana seorang itu hidup; (4) teori daya pendorong. Teori daya pendorong merupakan kompromi antara ”teori naluri” dan ”teori yang dipelajari”. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Misalnya suatu daya pendorong pada jenis kelamin semua orang dan semua kebudayaan dapat mempunyai daya pendorong pada jenis kelamin lain, namun individu-individu yang berlainan kebudayaan mengejar kepuasan atas daya pendorong ini dengan cara-cara yang berlainan. Oleh karena itu bila ingin memotivasi harus berdasarkan atas dua prinsip, yaitu atas naluri dan atas reaksi yang dipelajari dari kebudayaan lingkungan. Teori motivasi yang sekarang banyak dianut ialah teori pemenuhan kebutuhan dan teori pemeliharaan motivasi.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} = 27,718$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang. Hal ini dibuktikan nilai perolehan nilai sig $0,005 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 2,895$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs Swasta di Kabupaten Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai sig $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 3,224$.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih saya haturkan kepada pihak terkait yang telah membantu dalam penyelesaian pembuatan artikel, diantaranya dosen pembimbing/pengampu mata kuliah yang telah memberikan ilmu dan kritik pada penyusunan jurnal ini. Kemudian para Guru Tsanawiyah Swasta, yang telah memberikan kesempatan pribadi untuk melakukan penelitian ini. Tak lupa perpustakaan kampus dan teman-teman seperjuangan yang telah menyediakan dan saling membantu dalam referensi jurnal ini. Juga pihak-pihak terkait yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, semoga amal kita semua mendapat ganjaran dari Yang Maha Kuasa. Aamiin.

REFERENSI

- Anoraga, P. (2008). Psikologi kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anoraga, P.. (2001). Psikologi dalam perusahaan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar. (1986). Motivasi pembelajaran. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto,S. (2010). Prosedur penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Dharma, S., & Usman, H. (2008). Kepemimpinan kepala sekolah/ madrasah yang efektif. Jurnal Tenaga Kependidikan Vol.3 No.2. Agustus. Direktorat Tenaga Kependidikan. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- Hakim, A. (2006). Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Studi pada dinas perhubungan dan telekomunikasi propinsi jawa tengah. JRBI Vol.2, No.2, Juli 2006 : 165-180.”
- Hamalik, O. (2008). Kurikulum dan pembelajaran. Jakarta: Sinar Grafika
- Hasibuan, M. (2003), Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2005), Evaluasi kinerja sumber daya. manusia, Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Mulyasa. (2004). Manajemen berbasis sekolah, konsep, strategi dan. implementasi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nasution, S. (2003), Metode research (penelitian ilmiah) Jakarta: Aksara
- Natawijaya, R. (2003). Profesionalisasi guru. Makalah pada Seminar Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan. Bandung: FPS
- Nawawi, H. (2003). Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis kompetitif. Yogyakarta: UGM Press
- Robbins, S. (2008). Organizational Behaviour, tenth edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs.Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.

- Ruch, F. L. (1967). *Psychology and Life*, 7th, ed. Glenview, Illinois : Scott, Foresman and Company
- Sardiman, A.M. (2009). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*, Jakarta : Rajagfindo Persada.
- Sardiman, A.M. (2007), *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*: Bandung,. Rajawali Pers
- Setiaji, B. (2004). *Panduan riset dengan pendekatan kuantitatif*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Siagian, S. P. (2008). *Organisasi kepemimpinan dan perilaku administrasi*, Jakarta: Haji Masagung.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- soedijarto. (1993). *menuju pendidikan Nasional Yang Relevan Dan Bermutu*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sudjana, (2005). *Metoda statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, (2006). *Statistika untuk senelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, (2005). *Psikologi kognitif*, cet. 1, Surabaya: Srikandi
- Supriadi, D. (1999), *Mengangkat citra dan martabat guru*. Yogyakarta: Adicita
- Thoha, M. (2002). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Triyanto. (2009). *Mendesain model pembelajaran inovatif-progresif: konsep, landasan, dan implementasinya pada kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP)*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Grup
- Wahjosumidjo. (1995). *Kepemimpinan kepala sekolah, tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2008). *“Kepemimpinan dan Motivasi”*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Winardi. (2001). *Asas-asas manajemen*, Edisi terbaru, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Winardi. (2001). (2007). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.