

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI MENGAJAR DAN KEPRIBADIAN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMS 46 JAKARTA

Edi Siregar
Efi Nefiyanti

ABSTRACT

“The effect of Work Motivation, Teaching Competence and Personality of the Teacher on Teacher Performance in Senior High School 46 Jakarta”. Program Pascasarjana Universitas Satya Negara Indonesia..The results showed that either partially or jointly variable Work Motivation, Teaching Competency and Teacher Personality significant effect on performance, with details as follows: 1).Work motivation significant effect on the Performance of teachers, it can be proved with sig = 0.018 <0.05, and t count 2,425> 1,999 t table; 2. Teacher Competence significant effect on the performance of teachers, it can be proved with sig = 0.023 <0.05, and t count 2,334> t table 1,999; 3. Personality of teacher significant effect on the performance of teachers, it can be proved with sig = 0.013 <0.05, and 2.566 t count> t table 1,999; 4. Work motivation, competence and personality of the teacher together a significant effect on the performance of teachers, it can be proved with sig = 0.000 <0.05, and 19.511 F count> F table 2.758. Keywords: motivation, teaching competence, personality, and teacher performance.

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar, dan Kepribadian Guru terhadap Kinerja Guru di SMAN 46 Jakarta.: Program Pascasarjana Universitas Satya Negara Indonesia.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar dan Kepribadian Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan rincian sebagai berikut :1.Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai sig = 0,018 < 0,05, dan t hitung 2,425 > t tabel 1,999; 2. Kompetensi mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai sig = 0,023 < 0,05, dan t hitung 2,334>t tabel 1,999; 3. Kepribadian guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai sig = 0,013 < 0,05, dan t hitung 2,566 > t tabel 1,999; 4. Motivasi kerja, kompetensi mengajar dan kepribadian guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai sig = 0,000 < 0,05, dan F hitung 19,511 > F tabel 2,758.Kata Kunci : motivasi, kompetensi mengajar, kepribadian, dan kinerja guru.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang diperhitungkan dalam Indeks Pembangunan Manusia dan berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan hidup dan daya saing suatu bangsa. Pentingnya pendidikan secara nasional tercermin pada Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta untuk mengembangkan 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. Dengan kata lain, pendidikan nasional diharapkan mampu melahirkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.

Untuk dapat mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut, semua unsur yang terlibat dalam pendidikan harus memperhatikan berbagai komponen yang memiliki pengaruh signifikan, terutama Sumber Daya Manusia (SDM) nya baik SDM yang langsung terlibat sebagai tenaga pendidik, maupun sebagai tenaga administrasi dan tenaga penunjang. Sebagai tenaga pendidik, guru memiliki peran penting dalam proses pembelajaran di sekolah, sehingga perhatian yang serius perlu ditujukan kepada guru, khususnya dalam

ketersediaan jumlah yang perlu disesuaikan dengan jumlah peserta didik, dan dalam tingkat mutunya yang harus terus menerus ditingkatkan, baik untuk memenuhi kebutuhan yang ada sekarang maupun di masa yang akan datang..

Seiring dengan penilaian masyarakat tersebut, keberhasilan suatu sekolah salah satunya ditentukan oleh bagaimana civitas academica sekolah tersebut menciptakan proses belajar-mengajar yang mampu mendorong pencapaian prestasi oleh para peserta didik setiap tahunnya, dalam arti bilamana sekolah tersebut mampu mencetak siswa-siswa berprestasi akademis yang baik, maka sekolah tersebut dinilai berkualitas baik. Tidak kalah penting adalah penilaian masyarakat yang mengaitkan kualitas pendidikan dan lulusan dari sekolah tersebut dengan peran guru sebagai pengelola komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakan oleh sekolah tersebut. Peran guru tersebut direpresentasikan secara menyeluruh dan menjadi salah satu butir penilaian dalam Kinerja Guru.

Jakarta yang sampai saat ini berjumlah 116 sekolah, nilai rata-rata ujian nasionalnya di bawah 9,00. Disamping penilaian terhadap nilai ujian akhir, SMA Negeri di Jakarta telah dibuat pemeringkatan, khususnya dari minat lulusan SMP yang akan melanjutkan ke SMA Negeri. Mengacu pada D. Arfians (D.Arfians, 2015), dari daftar urutan SMA Negeri di Jakarta pada tahun 2014, SMA Negeri 46 masih harus berjuang agar berada pada peringkat yang lebih baik.

Keberhasilan sebuah SMA Negeri tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain guru, penyelenggara urusan administrasi, tenaga pendukung, sarana dan prasarana sekolah, kurikulum pendidikan, kualitas awal murid dsb. Diantara kesemua faktor tersebut guru menjadi bahan perhatian khusus karena perannya yang sangat dominan dalam keseluruhan proses belajar mengajar, baik untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas maupun dari sisi peningkatan kualitas sekolah minimal dalam lingkup regional (Provinsi), dan partisipasi sekolah dalam perlombaan atau olimpiade sains, baik di tingkat nasional maupun internasional. Dari sisi prestasi guru, sampai saat ini belum ada guru SMA Negeri 46 yang berhasil mendapatkan penghargaan karena prestasinya, khususnya penghargaan yang prestisius, baik untuk tingkat provinsi maupun tingkat nasional.

Kinerja guru adalah prestasi atau hasil kerja seorang guru berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, yang kesemuanya itu merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah sekolah, dan karenanya memerlukan perhatian mendalam. Pencapaian kinerja guru (*teacher performance*) didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu oleh guru yang bersangkutan. Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi kerja, kompetensi mengajar, kepribadian guru, pemberian gaji dan penghargaan lain, lingkungan kerja dan sebagainya, dimana untuk keperluan penelitian ini hanya tiga faktor pertama yang dibahas, berhubung pada saat ini ketiga faktor tersebut yang lebih relevan untuk diteliti.

Nilai kinerja guru di SMA Negeri secara normatif dapat diketahui dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3), dimana unsur-unsur yang dinilai adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa seseorang yang dinilai oleh atasannya dan dibuat setiap akhir tahun. Dengan mekanisme penilaian yang memungkinkan seseorang untuk mengklarifikasi kepada atasannya tentang nilai yang didapatnya, dan keharusan nilai salah satu unsur, yaitu kesetiaan yang harus selalu Baik karena terkait dengan kesetiaan terhadap negara, maka pada umumnya nilai kinerja seseorang adalah Baik. Dari pengalaman di lapangan, masih ditemukan kekurangsesuaian antara nilai DP-3 dengan kenyataan yang ada, yang mengerucut pada upaya agar kinerja para guru SMA N 46 perlu ditingkatkan, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang menjadi bahan penelitian, yaitu motivasi kerja, kompetensi mengajar dan kepribadian guru, sebagai contoh: Terlambat hadir di kelas, meninggalkan kelas pada saat jam mengajar, kurangnya motivasi untuk mengembangkan potensi diri, akibatnya masih ada guru yang kurang faham memanfaatkan sarana pembelajaran.

Disamping itu masih terdapat guru yang tidak mempergunakan model pembelajaran yang bervariasi sehingga membuat suasana belajar kurang menarik, sementara itu dari sisi kepribadian masih terdapat guru yang pengendalian dirinya kurang baik ketika menghadapi peserta didik yang sikapnya tidak sesuai harapannya. Dalam kondisi seperti itu disertai dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya, nilai rata-rata ujian nasional yang diraih oleh siswa SMA Negeri 46 pada tahun ajaran 2014/2015 adalah 7,00, dan masih berada pada peringkat bawah berdasarkan nilai rata-rata ujian nasional SMA-SMA Negeri di Jakarta Selatan. Kondisi seperti ini tentunya harus diperbaiki, agar kinerja guru-guru SMA Negeri 46 Jakarta meningkat, yang pada gilirannya diharapkan akan turut menghasilkan peserta didik dan lulusan yang berkualitas, dan secara kuantitaspun diharapkan lulusan yang diterima di perguruan tinggi negeri meningkat, dengan demikian akan meningkatkan kualitas sekolah secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dideskripsikan, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar, dan Kepribadian Guru terhadap Kinerja Guru di SMAN 46 Jakarta”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 46 Jakarta
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi mengajar terhadap kinerja guru di SMAN 46 Jakarta ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepribadian guru terhadap kinerja guru di SMAN 46 Jakarta ?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, kompetensi mengajar, dan kepribadian guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 46 Jakarta ?

Maksud atau Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 46 Jakarta.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi mengajar terhadap kinerja guru di SMAN 46 Jakarta.
3. Mengetahui pengaruh kepribadian guru terhadap kinerja guru di SMAN 46 Jakarta.
4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi mengajar, dan kepribadian guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMAN 46 Jakarta.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi guru dapat meningkatkan kinerja sebagai guru.
2. Bagi Kepala Sekolah dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam rangka membuat kebijakan-kebijakan yang strategis.
3. Bagi Dinas Pendidikan dapat membuat kebijakan-kebijakan yang baik tentang bagaimana meningkatkan kinerja guru.
4. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai sumber-sumber teori bagi penelitiannya.

Hakikat Kinerja Guru

Menurut Rivai dan Ella Jauvani dalam Supriyanti (2011), kinerja adalah perilaku nyata sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai perannya dalam perusahaan. Dikaitkan dengan profesi guru, maka kinerja tersebut adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Peran guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran. Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Natawijaya dalam Firman dan Tola (2013) secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberi pembelajaran kepada siswa. Kinerja guru bila mengacu kepada pengertian Mangkunegara bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi : membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial.

Kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) dan motivasi (*motivation*) akan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kinerja personil apabila disertai dengan upaya (*effort*) yang dilakukan untuk mewujudkannya. Upaya yang dilakukan suatu organisasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi sehingga mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Guna mencapai kinerja yang maksimal terdapat kriteria kinerja yang meliputi:

1. Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisis sesuai konsep serta kemampuan dalam mengungkapkan dirinya secara jelas.
2. Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisa kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
3. Semangat (antusiasme), berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif dan tak kenal lelah.
4. Berorientasi pada hasil, merupakan keinginan intrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi.

Didalam pelaksanaannya kinerja guru atau tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan lima aspek yang dapat dijadikan dimensi pengukuran yang disampaikan oleh Michell dalam Mulyasa (2009) yaitu: Kualitas kerja, Ketepatan waktu, Inisiatif, Kemampuan dan Komunikasi.

Mengacu kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Pengembangan Mutu Pendidikan dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (2012), disebutkan bahwa penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dan guru Bimbingan dan Konseling (BK) dilakukan dengan mengacu kepada dimensi utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan

melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas utama ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya tersebut akibat dari kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Hakikat Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Menurut Weiner dalam Ismail (2015), motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno (2008) yang dikutip Supriyanti (2011), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak.

Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. Motivasi seseorang dapat ditimbulkan dan tumbuh berkembang melalui dirinya sendiri - atau intrinsik, dan dari lingkungan – atau ekstrinsik. Motivasi intrinsik bermakna sebagai keinginan dari diri sendiri untuk bertindak tanpa adanya rangsangan dari luar. Motivasi intrinsik akan lebih menguntungkan dan memberikan kejelasan dalam belajar. Motivasi ekstrinsik dijabarkan sebagai motivasi yang datang dari luar individu dan tidak dapat dikendalikan oleh individu tersebut. Elliott et al dalam Sardiman (2005), mencontohkannya dengan nilai, hadiah, dan/atau penghargaan yang digunakan untuk merangsang motivasi seseorang. Robbins dalam Manajemen SDM (2014), mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun, intensitas yang tinggi seperti ini tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian, kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka..

Kompetensi Mengajar

Hakikat Kompetensi

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2010), Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya adalah kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. WJS Poerwadarminta (2008), Kompetensi (kewenangan) berarti kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal, sedangkan menurut Burgoyne dalam Sedarmayanti (2001), kompetensi adalah kemampuan dan kemauan melakukan tugas. Furnham, (2009), mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dasar dan kualitas kinerjanya yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Menurut para ahli pendidikan Indonesia diantaranya Usman (2001), kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif.

Menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002, Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas 2003, Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya.

Sedangkan menurut Undang Undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005, kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Seseorang dianggap kompeten menurut Pusposutarjo dalam Kusnandar (2007) apabila telah memenuhi/memiliki:

- 1.Landasan pengetahuan pengembangan kepribadian.
- 2.Kemampuan penguasaan ilmu dan keterampilan.
- 3.Kemampuan berkarya.
- 4.Kemampuan menyikapi dan berperilaku dalam berkarya sehingga dapat mandiri,menilai dan mengambil keputusan secara bertanggung jawab.

5. Dapat hidup bermasyarakat dengan bekerjasama, saling menghormati dan menghargai nilai-nilai pluralisme serta keadilan.

Secara khusus kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme, yaitu guru yang profesional adalah guru yang kompeten, karena itu kompetensi profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan wewenang guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi. Untuk itu guru dituntut memiliki keanekaragaman kecakapan atau kompetensi bersifat psikologis, yaitu:

1. Kompetensi kognitif (kecakapan ranah cipta), merupakan kompetensi utama wajib dimiliki oleh setiap calon guru dan guru profesional. Kompetensi kognitif mengandung bermacam-macam pengetahuan yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu kategori pengetahuan kependidikan/keguruan dan kategori pengetahuan bidang studi yang akan menjadi mata pelajaran yang akan diajarkan.
2. Kompetensi afektif (kecakapan ranah rasa). Kompetensi ranah ini meliputi seluruh fenomena perasaan atau emosi seperti cinta, bening, senang, sedih dan bercakap-cakap tertentu terhadap diri sendiri atau orang lain meliputi, pertama konsep diri dan harga diri, kedua efikasi diri guru yaitu keyakinan guru dalam keefektifan kemampuan sendiri dalam membangkitkan gairah dan kegiatan para siswanya dan efikasi kontekstual guru, yaitu kemampuan guru dalam berurusan dengan keterbatasan factor diluar dirinya ketika mengajar dan ketiga sikap penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain.
3. Kompetensi psikomotorik (kecakapan ranah karsa), kompetensi psikomotorik guru meliputi segala keterampilan atau kecakapan yang bersifat jasmaniah yang pelaksanaannya berhubungan dengan tugasnya selaku pengajarnya. Adapun kecakapan ranah karsa/kompetensi psikomotorik yang khusus meliputi keterampilan-keterampilan ekspresi verbal (pernyataan lisan) dalam arti fasih dan lancar bicara ketika menyamapikan materi dan menjawab pertanyaan para siswa dan non verbal (tindakan) seperti kecakapan menulis dan membuat bagan dipapan tulis, memperagakan proses terjadinya sesuatu dan mempergunakan alat peraga belajar.

Selain kompetensi yang bersifat psikologis menurut Sardiman dalam Hamzah (2008), guru disyaratkan untuk memiliki sepuluh kemampuan dasar atau kompetensi, yaitu:

- a. Menguasai bahan
- b. Mengelola program belajar mengajar
- c. Mengelola kelas
- d. Menguasai media atau sumber belajar
- e. Menguasai landasan kependidikan
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi siswa
- h. Mengetahui fungsi dan program bimbingan penyuluhan
- i. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian untuk keperluan pendidikan dan pengajaran

Sementara itu menurut pendapat Glasser yang dikutip Sudjana (2002), yang menyebutkan ada empat hal yang harus dikuasai oleh guru, meliputi:

- a. Menguasai bahan pelajaran
- b. Kemampuan mendiagnosa tingkah laku siswa
- c. Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran
- d. Kemampuan mengukur hasil belajar siswa.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah beberapa kemampuan sebagai guru yang didapat dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman dan dikembangkan oleh guru yang dapat digunakan untuk membantu pekerjaannya sebagai guru.

Hakikat Kompetensi Mengajar

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mengajar adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh seorang guru, dalam usaha menciptakan suatu kondisi belajar yang kondusif dan kompetensi tersebut terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Indikator dari kompetensi mengajar adalah kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Hakikat Kepribadian Guru

Kepribadian merupakan pola khas seseorang dalam berpikir, merasakan dan berperilaku yang relatif stabil dan dapat diperkirakan. Kepribadian juga merupakan jumlah total kecenderungan bawaan atau hereditas dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan, yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan.

Istilah kepribadian berasal dari bahasa Latin "persona", atau topeng yang dipakai orang untuk menampilkan dirinya pada dunia luar, tetapi psikologi memandang kepribadian lebih dari sekedar penampilan luar. Jess Feist & Gregory J. Feist (2011) mengatakan bahwa "Kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu. Kepribadian adalah substansi dan perubahan, produk dan proses serta struktur dan perkembangan". Hal yang sama juga dikemukakan oleh Gardon Allport dalam Alwisol (2004), bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisik yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Eysenck dalam Pervin (2010) tiga dimensi tipe kepribadian, yakni ekstrasversi (E), neurotisisme (N), dan psikotisme (P). Masing-masing dimensi saling asing, sehingga dapat berlangsung kombinasi antar dimensi secara bebas. Masing-masing tipe merupakan kumpulan dari 9 sifat, sehingga semuanya ada 27 sifat. Sifat dari ekstrasversi adalah: sosiabel (*sociable*), lincah (*lively*), aktif (*active*), asertif (*assertive*), mencari sensasi (*sensation seeking*), riang (*carefree*), dominan (*dominance*), bersemangat (*surge*), berani (*venture some*). Sifat dari neurotisisme adalah: cemas (*anxious*), tertekan (*depressed*), berdosa (*guilt feeling*), harga diri rendah (*low self esteem*), tegang (*tension*), irasional (*irrational*), malu (*shy*), murung (*moody*), emosional (*emotional*). Sifat dari psikotisme adalah: agresif (*aggressive*), dingin (*cold*), egosentrik (*egocentric*), takpribadi (*impersonal*), impulsif (*impulsive*), antisosial (*antisocial*), tak empatik (*lack empathy*), kreatif (*creative*), keras hati (*tough-minded*).

Dari teori-teori kepribadian yang dikemukakan para ahli, peneliti ingin membaginya berdasarkan dimensi kepribadian ekstrovert dan introvert sebagaimana disampaikan oleh Jung, karena dimensi kepribadian ini di tujukan kepada individu yang normal yang berbeda dengan dimensi kepribadian lainnya yang ditujukan untuk individu abnormal.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan faktor motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong, baik dari dalam diri sendiri, sekelompok orang maupun dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie dalam Sadili (2006), motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut (Sadili, 2006).

Berdasarkan teori-teori yang telah dikutip oleh peneliti, motivasi mempengaruhi kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi Mengajar Terhadap Kinerja Guru

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan. Untuk mewujudkan kualitas pendidikan salah satu faktor yang sangat tidak dapat diabaikan adalah guru karena perannya sebagai pengajar, pembimbing, dan pendidik disekolah. Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang dapat dijadikan indikator kualitas pendidikan melalui prestasi belajar siswa.

Kinerja guru sangat menentukan prestasi belajar siswa karena kinerja guru adalah prestasi kerja guru yang dihasilkan dari kemauan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja guru akan berbanding lurus dengan prestasi belajar jika kinerja guru baik dan ditunjang oleh motivasi berprestasi siswa tinggi maka prestasi belajar akan tinggi.

Kompetensi yang dimiliki guru dengan segala kemampuannya akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Karena guru yang memiliki kompetensi pada hakekatnya adalah guru yang profesional. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi dengan prinsip-prinsip diantaranya memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme, memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia dan tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikutip oleh peneliti, kompetensi mengajar mempengaruhi kinerja guru.

Pengaruh Kepribadian Guru Terhadap Kinerja Guru.

Costa & Rae dalam Adiwiyono (2012) mendefinisikan kepribadian sebagai seperangkat karakter yang mendasari suatu pola perilaku yang relatif stabil sebagai respons pada ide-ide, objek-objek, atau orang-orang di dalam lingkungan. Selanjutnya Costa dan Rae ada lima besar factor kepribadian atau yang disebut dengan Big Five personality factors, yaitu:

1. Keterbukaan (*extroversion*), yaitu suatu tingkat dimana seseorang mudah bergaul, suka berbicara, tegas, dan merasa nyaman dengan hubungan antara personal;
2. Keramahan (*agreeableness*), yaitu suatu tingkat dimana seseorang dapat berhubungan dengan baik dengan orang lain dengan kebaikan hati, bersifat kooperatif, memanfaatkan, memberi pengertian, dan memberi kepercayaan;
3. Kehati-hatian (*conscientiousness*), yaitu suatu tingkat dimana seseorang terfokus kepada beberapa tujuan, dan dengan demikian berperilaku dalam cara-cara yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, gigih, dan berorientasi pada pencapaian;
4. Kemampuan mengenali perasaan negatif, seperti *Anxiety* (kecemasan), *Self-consciousness* (kesadaran diri), *Depression* (depresi), *Vulnerability* (mudah tersinggung), *Impulsiveness* (menurut kata hati), *Angry hostility* (amarah); dan
5. Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*), yaitu suatu tingkat dimana seseorang memiliki ketertarikan yang luas dan imajinatif, kreatif, sensitive pada seni, dan bersedia untuk mempertimbangkan ide-ide baru.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikutip oleh kepribadian mempengaruhi kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar dan Kepribadian Guru Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru.

Kinerja guru dapat ditingkatkan oleh berbagai faktor, di antaranya adalah motivasi kerja, kompetensi mengajar dan kepribadian guru. Ketiga variabel ini akan memberikan dampak yang sangat signifikan apabila dapat dikelola dengan baik dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Motivasi kerja yang diberikan oleh kepala sekolah ataupun dinas pendidikan akan membuat guru tertarik untuk bekerja keras, dan guru yang memiliki motivasi intrinsik akan memberikan dampak yang luar biasa dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru sangat menentukan prestasi belajar siswa karena kinerja guru adalah pencapaian atau prestasi kerja guru berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya yang dihasilkan dari kemauan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Dengan demikian kinerja guru akan berbanding lurus dengan prestasi belajar jika kinerja guru baik dan ditunjang oleh motivasi berprestasi siswa tinggi maka prestasi belajar akan tinggi pula, dan kepribadian yang ekstrovert dan introvert juga akan memberikan dampak bagi peningkatan kinerja guru.

Kerangka berpikir yang peneliti susun adalah terdapat pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun secara bersama-sama motivasi kerja, kompetensi mengajar, kepribadian guru terhadap kinerja guru.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Korelasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru :
Ho = Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
Ha = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.
- 2) Korelasi antara Kompetensi Mengajar terhadap Kinerja Guru :
Ho = Tidak terdapat pengaruh kompetensi mengajar terhadap kinerja guru.
Ha = Terdapat pengaruh kompetensi mengajar Terhadap kinerja guru.
- 3) Korelasi antara Kepribadian Guru terhadap Kinerja Guru :
Ho = Tidak terdapat pengaruh Kepribadian Guru terhadap kinerja guru.
Ha = Terdapat pengaruh Kepribadian Guru terhadap kinerja guru
- 4) Korelasi antara Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar dan Kepribadian Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru :
Ho = Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja, kompetensi mengajar dan kepribadian guru secara kinerja guru.
Ha = Terdapat pengaruh motivasi kerja, kompetensi mengajar dan kepribadian guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan terhadap guru-guru di SMAN 46 Jakarta Jl. Masjid Darussalam kav. 23-25, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta. Kode Pos 12150 Telepon: 021-7246695, Fax: 021-7261946

Waktu Penelitian

Waktu penelitian berlangsung selama 5 bulan, dan dimulai pada bulan Oktober 2015 dan berakhir pada bulan Februari 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMAN 46 Jakarta yang berjumlah 76 orang.

Sampel

Ada beberapa teori terkait dengan penentuan jumlah sampel. Untuk penelitian ini peneliti menentukan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, sebagaimana diuraikan dalam Umar (2004). Peneliti mengambil rumus ini, karena perhitungannya menghasilkan jumlah sampel yang rasional

Dalam penelitian ini populasi guru SMA Negeri 46 Jakarta berjumlah 76 orang, tingkat kesalahan ditetapkan 5%, maka jumlah sampelnya dapat diketahui sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah sampel penelitian

n = 63,86 dibulatkan menjadi 64 orang.

Peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* dalam menentukan sampel penelitian yaitu memberikan kesempatan yang sama kepada populasi untuk menjadi sampel penelitian.

Pengembangan Instrumen Penelitian

Kinerja Guru

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar yang sistematis dan terencana berdasarkan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah disusun yang berdasar pada kompetensi inti dan kompetensi dasar yang telah ditentukan oleh Pemerintah.

b. Definisi Operasional

Kinerja guru adalah skor yang diperoleh dari penyebaran angket yang mengukur variabel kinerja guru. Untuk mengisi setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap item pernyataan dan responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima (5) alternatif yang telah disediakan.

Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah kondisi dinamis kebutuhan pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugas yang terungkap dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri serta kebutuhan untuk menggunakan segenap kemampuannya untuk mencapai prestasi tinggi.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja adalah skor yang diperoleh dari penyebaran angket yang mengukur variabel motivasi. Untuk mengisi setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap item pernyataan dan responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima (5) alternatif yang telah disediakan. Dari lima alternatif jawaban tersebut diberi nilai antara 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya

Kompetensi Guru

Kompetensi Mengajar

a. Konseptual Kompetensi

Kompetensi mengajar adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki oleh guru dalam usaha menciptakan suatu kondisi belajar yang kondusif dan kompetensi tersebut terdiri dari kompetensi kepribadian, profesional dan sosial.

b. Kompetensi mengajar

Kompetensi mengajar adalah skor yang diperoleh dari penyebaran angket yang mengukur variabel kompetensi mengajar. Indikator dari kompetensi guru adalah kompetensi paedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Kepribadian Guru

a. Definisi Konseptual

Kepribadian dapat diartikan sebagai “asumsi tentang kualitas tingkah laku manusia yang unik/khas yang menentukan perbedaan tingkah laku atau tindakan dari tiap-tiap individu manusia dalam menyesuaikan diri dan berinteraksi dengan lingkungannya.

b. Definisi Operasional

Kepribadian guru adalah skor yang diperoleh dari penyebaran angket yang mengukur indikator kepribadian. Untuk mengisi setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap item pernyataan dan responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima (5) alternatif yang telah disediakan. Dari lima alternatif jawaban tersebut diberi nilai antara 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Deskriptif

Data dari setiap variabel dianalisis deskriptif untuk mendapatkan gambaran secara umum hasil penelitian. Data yang diperoleh akan disajikan dalam besaran statistik deskriptif seperti rata-rata (*mean*), titik tengah (*median*), frekuensi terbanyak (*modus*), simpangan baku (standar deviasi). selanjutnya data disajikan dalam bentuk histogram distribusi frekuensi.

Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Hipotesis pertama, kedua, dan ketiga diuji menggunakan korelasi dan regresi sederhana. Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sedangkan regresi sederhana digunakan jika variabel terikat (*dependent variabel*) tergantung pada satu variabel bebas (*independent variable*).

Kriteria pengujian hipotesis :

- Tolak H_0 : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
- Terima H_0 : Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

b. Hipotesis keempat diuji menggunakan korelasi dan regresi ganda. Korelasi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan regresi ganda digunakan jika suatu variabel terikat (*dependent variabel*) tergantung pada lebih dari satu variabel bebas (*independent variable*) atau Uji regresi dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis Statistik

- a. $H_0 = \beta_1 = 0$ = Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
 $H_1 = \beta_1 > 0$ = Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- b. $H_0 = \beta_2 = 0$ = Tidak terdapat pengaruh kompetensi mengajar terhadap kinerja guru.
 $H_1 = \beta_2 > 0$ = Terdapat pengaruh kompetensi mengajar terhadap kinerja guru.
- c. $H_0 = \beta_3 = 0$ = Tidak terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru.
 $H_1 = \beta_3 < 0$ = Terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru.
- d. $H_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja, kompetensi mengajar, dan kepribadian terhadap kinerja guru.
 $H_1 = \beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$ Terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja, kompetensi mengajar, dan kepribadian guru terhadap kinerja guru

Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) atau seberapa besar varian yang dapat ditentukan oleh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan analisis determinasi. Dalam analisis determinasi ini yang dilakukan adalah menghitung besarnya koefisien determinasi dan menganalisisnya. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi Mengajar (X_2), dan Kepribadian Guru (X_3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebagaimana yang tercantum pada tabel 4.7. di atas.

Berdasarkan tabel 4.7. di atas diperoleh angka *R Square* atau koefisien determinan sebesar 0,494 yang berarti varian yang terjadi pada variabel Kinerja Guru sebesar 49,4% ditentukan oleh varian yang terjadi pada variabel Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar, dan Kepribadian Guru sedangkan sisanya sebesar 50,6% ditentukan oleh faktor-faktor lain. Dengan kata lain dinyatakan bahwa besarnya pengaruh variabel

Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar, dan variabel Kepribadian Guru secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Guru sebesar 49,4% dan sisanya sebesar 50,6% ditentukan oleh faktor-faktor lain. Dengan besarnya pengaruh yang diberikan oleh ketiga variabel bebas tersebut di atas terhadap variabel terikat. Sekolah khususnya SMAN 46 Jakarta perlu meningkatkan kondisi variabel bebas tersebut karena angka 49,4% adalah angka yang cukup besar dalam memberikan kontribusinya kepada Kinerja Guru. Bahkan jika memungkinkan manajemen melakukan identifikasi terhadap variabel lain diluar ketiga variabel independen tersebut di atas untuk dilakukan penelitian lagi sehingga Kinerja Guru dapat ditingkatkan lagi secara optimal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui prediksi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang diakibatkan oleh perubahan nilai variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) maka digunakan analisis Regresi Linier Berganda. Dalam melakukan analisis ini menggunakan persamaan atau model linier berganda yaitu

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Untuk mengetahui nilai β_0 , β_1 , β_2 variabel independen terhadap variabel berikut. dan β_3 maka digunakan hasil regresi dependen yaitu tabel 4.9 di halaman

Berdasarkan tabel 4.9. tersebut maka diperoleh nilai β_0 sebesar 11,098, β_1 sebesar 0.191, β_2 sebesar 0.221, dan β_3 sebesar 0,294. Dengan diperolehnya nilai β_0 , β_1 , β_2 dan β_3 untuk variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 maka dapat dibuat persamaan atau model linearnya sebagai berikut : $Y = 11,098 + 0.191 X_1 + 0.221 X_2 + 0,294 X_3$, atau : Kinerja Guru = 11,098 + 0,191 (Motivasi Kerja) + 0,221 (Kompetensi Mengajar) + 0,294 (Kepribadian Guru) Angka koefisien regresi untuk variabel X_1 sebesar 0,191 menjelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 19,1% kali atas setiap penambahan yang terjadi pada variabel Motivasi Kerja, dengan asumsi dengan hal-hal lainnya, atau koefisien Kompetensi Mengajar dan Kepribadian Guru tidak berubah.

Tabel.1 Regresi Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Variabel Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.098	9.250		1.200	.235
Motivasi Kerja	.191	.079	.266	2.425	.018
Komp Mengajar	.221	.094	.268	2.334	.023
Kepribadian Guru	.294	.114	.319	2.566	.013

a. Dependent variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Begitu juga dengan variabel X_2 angka koefisien regresinya sebesar 0,221 menjelaskan bahwa variabel Kompetensi Mengajar (X_2) akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 22,1 % kali atas setiap penambahan yang terjadi pada variabel Kompetensi Mengajar, dengan asumsi koefisien variabel Motivasi Kerja dan Kepribadian Guru tidak berubah.

Sedangkan Angka konstanta 11,098 menyatakan apabila ada pengaruh dari variabel Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar, dan Kepribadian Guru pada dasarnya variabel Kinerja Guru sudah mempunyai nilai sebesar 11,098. Hal ini menunjukkan jika guru memiliki Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar, dan Kepribadian Guru yang paling rendah, maka sulit bagi tersebut dapat memperoleh Kinerja Guru yang tinggi.

Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian ini digunakan uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi dan analisis determinasi untuk menguji hipotesis yang telah Penguasaan terhadap materi yang diajarkan; disebutkan pada bab sebelumnya. Untuk hipotesis 1, 2, dan 3 (H_1 , H_2 dan H_3) digunakan uji t sedangkan untuk hipotesis 4 (H_4) digunakan uji F, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi dan analisis determinasi.

Uji Hipotesis 1, 2, dan 3 yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi Mengajar (X_2), dan Kepribadian Guru (X_3) Secara Parsial berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru (Y)

Uji t

Pada penelitian ini penulis menggunakan Uji t untuk menguji hipotesis 1 (H_1), hipotesis 2 (H_2), dan hipotesis 3 (H_3) yang telah diterangkan pada bab sebelumnya. Pada uji t ini jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa pada hipotesis tersebut terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t-hitung diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner yang dapat dilihat pada tabel 4.10. pada halaman berikut.

Dari data yang terdapat pada tabel 1. dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 2,425, untuk variabel Kompetensi Mengajar (X_2) sebesar 2,334, dan untuk variabel Kepribadian Guru (X_3) sebesar 2,566. Nilai t_{tabel} dilihat dari derajat bebas (df) = ($N-2$) yaitu $64-2 = 62$ dengan signifikansi sebesar 0,05 diperoleh $t_{tabel} = 1,999$ sehingga didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk masing-masing variabel. Nilai signifikansinya masing-masing untuk variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi Mengajar, dan Kepribadian Guru adalah 0,018, 0,023, dan 0,013 yang berarti $< 0,05$ sehingga didapatkan untuk variabel Motivasi Kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,425 > 1,999$), $sig = 0,018 < 0,05$. Sedangkan untuk variabel Kompetensi Mengajar (X_2) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,334 > 1,999$ dan $sig = 0,023 < 0,05$, dan untuk variabel Kepribadian Guru (X_3) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,566 > 1,999$. Untuk lebih mudah memahaminya hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Uji Hipotesis 4 yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi Mengajar (X_2), dan Kepribadian Guru (X_3) Secara Bersama-sama Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel.2 Uji F

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama terhadap variabel dependen Y maka dilakukan uji F. Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel.2 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1660.005	3	553.335	19.511	.000 ^a
	Residual	1701.604	60	28.360		
	Total	3361.609	63			

a. Predictors: (Constant), Kepribadian Guru, Motivasi Kerja, Komp Mengajar

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari data yang tertera pada tabel 2 di atas maka diperoleh nilai F hitung sebesar 19,511 sedangkan untuk nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5% dan (df pembilang = jumlah variabel – 1 = $4-1 = 3$), serta (df penyebut = jumlah sampel – jumlah variabel = $64-4 = 60$), maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,758. Jika nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel maka akan terlihat bahwa nilai F hitung $> F_{tabel}$ ($19,511 > 2,758$). Keputusan yang diambil berdasarkan data di atas bahwa nilai F hitung $> F_{tabel}$ ($19,511 > 2,758$) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Pernyataan ini mengandung makna bahwa berdasarkan uji F tersebut di atas, bahwa Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi Mengajar (X_2), dan Kepribadian Guru (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama (simultan).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Mengacu kepada tujuan pertama dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 46 Jakarta, setelah dilakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan, terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Hal ini dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 2,425, dan dengan signifikansi sebesar 0,05 diperoleh $t_{tabel} = 1,999$ sehingga didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan nilai signifikansinya untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,018, yang berarti $< 0,05$. Dari hasil analisis ini dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Supriyanti (2011) yang menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 33 Jakarta.

Pengaruh Kompetensi Mengajar Terhadap Kinerja Guru

Mengacu kepada tujuan kedua dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi mengajar terhadap kinerja guru di SMAN 46 Jakarta, setelah dilakukan analisis terhadap data yang

dikumpulkan, terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Mengajar terhadap Kinerja Guru.

Hal ini dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi Mengajar (X_2) sebesar 2,33, dan dengan signifikansi sebesar 0,05 diperoleh $t_{tabel} = 1,999$ sehingga didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan nilai signifikansinya untuk variabel Kompetensi Mengajar sebesar 0,023, yang berarti $< 0,05$. Dari hasil analisis ini dapat dikatakan bahwa Kompetensi Mengajar berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru yang diterbitkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, (2012), yang menyebutkan bahwa komponen penting dari penilaian kinerja guru adalah kompetensi mengajarnya.

Pengaruh Kepribadian Guru Terhadap Kinerja Guru

Mengacu kepada tujuan ketiga dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepribadian guru terhadap kinerja guru di SMAN 46 Jakarta, setelah dilakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan, terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepribadian Guru terhadap Kinerja Guru.

Hal ini dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel Guru (X_3) sebesar 2,566, dan dengan signifikansi sebesar 0,05 diperoleh $t_{tabel} = 1,999$ sehingga didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan nilai signifikansinya untuk variabel Kepribadian Guru adalah 0,013, yang berarti $< 0,05$. Dari hasil analisis ini dapat dikatakan bahwa Kepribadian Guru berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Angmalingsang (2010), yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepribadian Guru dengan Motivasi Mengajar siswa di SMK Negeri 2 Manado.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar, dan Kepribadian Guru Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Guru

Mengacu kepada tujuan keempat dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi mengajar, dan kepribadian guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMAN 46 Jakarta. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan linier dari Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar dan Kepribadian Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$, dan $F_{hitung} 19,511 > F_{tabel} 2,758$. Besarnya pengaruh

variabel Motivasi Kerja, variabel Kompetensi Mengajar, dan variabel Kepribadian Guru secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Guru sebesar 49,4% dan sisanya sebesar 50,6% ditentukan oleh faktor-faktor lain. Dengan besarnya pengaruh yang diberikan oleh ketiga variabel bebas tersebut di atas terhadap variabel terikat, maka Kepala SMAN 46 Jakarta bersama-sama Wakil dan jajaran stafnya perlu meningkatkan kondisi variabel bebas tersebut karena angka 49,4% adalah angka yang cukup besar dalam memberikan kontribusinya kepada Kinerja Guru. Bahkan jika memungkinkan manajemen melakukan identifikasi terhadap variabel lain diluar ketiga variabel independen tersebut di atas untuk dilakukan penelitian baru sehingga Kinerja Guru dapat ditingkatkan lagi secara optimal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$, dan $F_{hitung} 19,511 > F_{tabel} 2,758$.

Simpulan

Dari hasil uji hipotesis dan analisis pada Bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai $\text{sig} = 0,018 < 0,05$, dan $t_{hitung} 2,425 > t_{tabel} 1,999$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Mengajar terhadap Kinerja Guru, hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai $\text{sig} = 0,023 < 0,05$, dan $t_{hitung} 2,334 > t_{tabel} 1,999$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepribadian Guru terhadap Kinerja Guru, hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai $\text{sig} = 0,013 < 0,05$, dan $t_{hitung} 2,566 > t_{tabel} 1,999$.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar dan Kepribadian Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru, hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$, dan $F_{hitung} 19,511 > F_{tabel} 2,758$.
5. Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar, dan variabel Kepribadian Guru secara bersama-sama berkontribusi 49,4% terhadap Kinerja Guru, dan sisanya sebesar 50,6% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Implikasi

Dari kesimpulan yang telah ditarik pada butir 5.1 di atas, maka implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja guru sebagai perangkat penting yang merepresentasikan perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru dalam bentuk prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah, pada beberapa indikatornya masih memerlukan peningkatan. Peningkatan-peningkatan tersebut

tentunya perlu dilakukan oleh guru itu sendiri, manajemen sekolah yang dipimpin oleh Kepala Sekolah beserta perangkatnya, serta institusi yang membawahi pendidikan menengah di DKI Jakarta, sehingga indikator-indikator yang dalam penelitian ini memerlukan perhatian dapat menjadi lebih baik, yaitu : Mendorong dan mengingatkan guru untuk memanfaatkan media modern seluas-luasnya sebagai alat bantu dalam pembelajaran; Mendorong dan mengingatkan guru agar membuat soal ulangan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku atau terbaru; serta Mendorong dan mengingatkan guru agar lebih sering memberikan latihan-latihan mengerjakan soal-soal ulangan/ujian kepada siswa.

2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain di lokasi pendidikan yang berbeda dan telah dijelaskan pada Bab II. Sehubungan dengan hal tersebut, tentunya perlu diidentifikasi indikator-indikator motivasi kerja di SMA Negeri 46 Jakarta yang masih memerlukan perhatian lebih mendalam, sehingga semua pihak terkait, baik guru, Kepala Sekolah maupun institusi yang membawahi pendidikan menengah di DKI Jakarta, dapat mencurahkan perhatiannya agar terdapat peningkatan nilai pada indikator-indikator dimaksud, yaitu : Memberikan penghargaan kepada guru yang berkinerja baik guna meningkatkan motivasi kerjanya. Penghargaan yang diharapkan adalah penghargaan dari Dinas Pendidikan DKI; Mendorong dan memberikan peluang kepada guru agar dapat membina hubungan baik atau relasi dengan pihak-pihak terkait, terutama dengan pejabat/petugas dari luar sekolah; dan Mendorong serta menciptakan peluang agar guru dapat meningkatkan kemampuannya untuk berbagi pengetahuan kepada sesama guru, baik dengan guru SMA Negeri 46 Jakarta maupun guru selain SMA Negeri 46 Jakarta.
3. Kompetensi mengajar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dapat difahami karena kompetensi mengajar merupakan salah satu variabel penting yang diperhitungkan dalam menilai kinerja guru, sebagaimana diuraikan pada Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional (2012). Sehubungan dengan hal tersebut, tentunya perlu diidentifikasi indikator-indikator kompetensi mengajar di SMA Negeri 46 Jakarta yang masih memerlukan perhatian lebih mendalam, sehingga semua pihak terkait, baik guru, Kepala Sekolah maupun institusi yang membawahi pendidikan menengah di DKI Jakarta, dapat mencurahkan perhatiannya agar terdapat peningkatan nilai pada indikator-indikator dimaksud, yaitu : Mendorong dan menciptakan peluang agar guru lebih menguasai materi yang diajarkan; Memberikan pemahaman bahwa memaafkan kesalahan orang lain itu jauh lebih baik daripada memendamnya; dan Membudayakan secara bertahap bahwa guru harus dapat menerima kritik dengan lapang dada.
4. Kepribadian guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain di lokasi pendidikan yang berbeda dan telah dijelaskan pada Bab II. Sehubungan dengan hal tersebut, tentunya perlu diidentifikasi indikator-indikator kepribadian guru SMA Negeri 46 Jakarta yang masih memerlukan perhatian lebih mendalam, sehingga semua pihak terkait, baik guru, Kepala Sekolah maupun institusi yang membawahi pendidikan menengah di DKI Jakarta, dapat mencurahkan perhatiannya agar terdapat peningkatan nilai pada indikator-indikator dimaksud, yaitu : Menciptakan suasana kerja dan menyelenggarakan pelatihan peningkatan kualitas kepribadian, sehingga mampu meningkatkan rasa percaya diri guru dalam menghadapi situasi baru; Bersikap sewajarnya ketika bertemu dengan orang yang baru kenal; dan dalam waktu bekerjanya, seorang guru mampu menyesuaikan antara keinginan sendiri dengan aturan yang berlaku.
5. Motivasi kerja, kompetensi mengajar dan kepribadian guru memberikan kontribusi sebesar 49,4% terhadap kinerja guru, sementara itu sebesar 50,6% ditentukan oleh variabel bebas lainnya. Sehubungan dengan cukup besarnya pengaruh variabel lainnya, maka jika memungkinkan dapat dilaksanakan penelitian lanjutan dengan meneliti variabel-variabel bebas lainnya, dengan demikian akan terinventarisasi sebagian besar variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru, dan diharapkan upaya-upaya untuk meningkatkannya akan lebih terarah.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Untuk Guru :
 - a. Kinerja Guru memerlukan peningkatan, dan yang patut mendapat perhatian adalah karena kinerja ini merupakan variabel yang akan dinilai oleh pejabat penilai dan sangat menentukan karir ke depan bagi seorang guru. Dari hasil penelitian diketahui masih ada 37,5% skor Kinerja Guru yang masih berada di bawah rata-rata.
 - b. Peningkatan Kinerja Guru tersebut bisa ditempuh dengan meningkatkan Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar, dan Kepribadian secara lebih baik lagi, dengan fokus terhadap : Membiasakan diri untuk memanfaatkan media pembelajaran, membuat soal ulangan sesuai pedoman yang berlaku, memberikan latihan-latihan kepada siswa sesuai materi yang diajarkan, memperluas pergaulan dengan pejabat dan petugas dari luar lingkungan SMA Negeri 46 Jakarta,

meningkatkan penguasaan terhadap materi pengajaran, memaafkan kesalahan orang lain, kesediaan menerima kritik dari orang lain, memperbaiki sikap ketika bertemu dengan orang yang baru bertemu dan cara bekerja yang disesuaikan antara keinginan sendiri dengan aturan yang berlaku.

2. Untuk Kepala SMA N 46 Jakarta beserta jajarannya:

- a. Guru tidak dapat bekerja sendiri dalam rangka meningkatkan kinerjanya, sehubungan dengan hal tersebut akan lebih bermanfaat jika dapat memfasilitasi para guru sebagai faktor pendorong eksternal di luar diri guru tersebut, agar para guru dapat meningkatkan Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar, dan Kepribadian Guru, secara lebih baik lagi.
- b. Upaya yang riil sesuai kewenangan yang dimiliki oleh Kepala Sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru, diantaranya adalah dengan mengusahakan terselenggaranya pelatihan-pelatihan untuk para guru dengan nara sumber dari luar sekolah, yang difokuskan kepada: Pemanfaatan media pembelajaran; Pembuatan soal-soal ulangan sesuai pedoman; Peningkatan kualitas kepribadian.
- c. Sehubungan dengan cukup besarnya kontribusi pengaruh variabel selain Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar dan Kepribadian Guru terhadap Kinerja Guru, maka masih terbuka kemungkinan untuk memfasilitasi guru SMA Negeri 46 yang berminat melanjutkan pendidikan formal ke jenjang S-2 untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan memasukkan variabel selain Motivasi Kerja, Kompetensi Mengajar, dan Kepribadian Guru sebagai prediktor yang lebih lengkap bagi peningkatan Kinerja Guru, karena dari hasil penelitian memperlihatkan kontribusi variabel bebas Motivasi Kerja Kompetensi mengajar mengajar, dan Kepribadian Guru sebesar 49,4%, sementara variabel lain selain ketiga variabel tersebut berkontribusi sebesar 50,6% terhadap Kinerja Guru

3. Untuk Dinas Pendidikan DKI Jakarta:

Meningkatkan motivasi kerja, kompetensi mengajar dan kepribadian guru, baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, Dinas Pendidikan DKI Jakarta dapat mengambil peran dalam bentuk:

- a. Menyelenggarakan pembinaan-pembinaan kepada guru-guru SMA di Jakarta pada umumnya, dan kepada guru-guru SMA N 46 Jakarta khususnya, agar motivasi dan kualitas kepribadiannya meningkat.
- b. Menyelenggarakan pelatihan-pelatihan terkait kompetensi guru, sehingga kompetensinya semakin meningkat.
- c. Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipriyono. *Teori Kepribadian Lima Besar*. Retrieved October 15, 2015 from [http : /
/www.adipriyono.net/2012/12/teori-kepribadian-lima-besar.html](http://www.adipriyono.net/2012/12/teori-kepribadian-lima-besar.html), 2012.
- Aisworth, Smith dan Millership. *Managing Performance, Managing People*. Australia. Pearson Education Australia. 2001.
- Ajie, *SMA Negeri dan SMA Swasta terbaik DKI Jakarta menurut hasil PPDB 2013 dan Ujian Nasional 2013*. Retrieved October 10, 2015 from <http://www.blogspot.co.id>. 2015.
- Alwisol. *Psikologi Kepribadian*. Malang : UMM Press, 2004.
- Arfians. *SMA Negeri di Jakarta dalam Statistik 2014 : Panduan Memilih SMA Negeri 2015*. Retrieved October 10, 2015 from <http://www.blogspot.co.id>. 2015.
- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan /BPSDMPK dan PMK. Pusat Pengembangan Profesi Pendidik. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2012.
- <http://zonainfosemua.blogspot.co.id/2014/03/pengertian-guru-menurut-pakar-pendidikan.html>
- Edy Suhara. *Pengaruh Kinerja Guru dan Lingkungan Keluarga terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas XI IPS di SMA Negeri 15 Palembang*. Retrieved October 10, 2015 from <http://www.blogspot.co.id>. 2014.
- Fawzi, A.MB dan Rivai, V. *Performance Appraisal*. Jakarta. Rajagrafindo Persada, 2015
- Firman, H dan Tola, B *Masa Depan Sekolah di Indonesia*. Retrieved 5 November 2015 dari manajemen berbasis sekolah spm. [blogspot.co.id](http://www.blogspot.co.id). 2013.
- Feist,J dan Feist,G.J . *Theories of Personality*. Jakarta. Salemba Humanika, 2011.
- Gujarati, Damodar . *Basic Econometric*, New York: McGrawhill. 2003.

- Hadis,A (2006).*Psikologi dalam Pendidikan*.Bandung.Alfabeta, 2006.
- Hamzah, B.U. *Teori Motivasi dan Pengukuran Analisisnya di Bidang Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara, 2008.
- Hutapea, Parulian., Thoha, Nuriana..*Kompetensi: Plus teori, desain, kasus, dan penerapan untuk HR dan Organisasi yang dinamis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.2008.
- Ismail,Moh. *Teori Atribusi Bernard Weiner*. Retrieved 15 Oktober 2015 dari <http://makalahpendidikanislamismail.co.id/2015/06/teori-atribusi-bernard-weiner.html>, 2015.
- Kusnandar . *Guru Profesional. Implementasi KTSP dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*.Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Manajemen SDM. *Pengertian Motivasi, Motivasi Kerja, Motivasi Karyawan*. Bandung. Fakultas Ekonomi, Universitas Siliwangi. 2014.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2007.
- Mulyasa, E. *Kurikulum berbasis kompetensi : konsep, karakteristik, dan implementasi*. Bandung. Remaja Rosdakarya 2003.
- Mulyasa, E. *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung. Rosda Karya. 2009.
- Munandar, A. S.. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI Press). 2001.
- Murwani,Santoso . *Pedoman Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Program Pascasarjana UHAMKA, 2008.
- Naisaban, Ladislaus. *Psikologi Jung: Tipe Kepribadian Manusia dan Rahasia Sukses Dalam Hidup (tipe kebijaksanaan Jung)*. Jakarta. PT Gramedia, 2003.
- Pervin, L.A, Cervone, D dan John, O.P. *Psikologi Kepribadian : Teori dan Penelitian*. Jakarta. Prenada Media Group, 2010.
- Prasetyo, B dan Jannah, M. *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Jakarta. Raja Grafindo Pustaka, 2005.
- Russeffendi. *Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non Eksakta lainnya*. Bandung. Tarsito, 2005.
- Sardiman . *Interaksi dan Motifasi Belajar Mengajar*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2005.
- Sarwono, J . *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta.Graha Ilmu, 2006.
- Sedarmayanti . *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Mandar Maju, 2001.
- Sekaran, U . *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat, 2006.
- Setabasri. *Uji-validitas dan Reliabilitas*. Retrieved 2016 dari setabasri01.blogspot.co.id/2012/04/-item.html
- Sigalingging, R.H. *Pengaruh Kompetensi Guru dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa SMK Swasta Budisatrya*. Medan. Digilib.unimed.ac.id, 2014.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta : Penerbit Graha Ilmu.2014.
- Slameto. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta. Rineka Cipta, 2010.
- Supriyantini. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 33 Jakarta*. Tesis. Jakarta.Program Magister Manajemen, Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Satyanegara Indonesia. 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif & RND*. Bandung. Alfabeta, 2010.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif* . Bandung. Alfabeta, 2012.
- Syifa, L . *Pendeteksian Heteroskedastisitas Dengan Pengujian Korelasi Rank Spearman Dan Tindakan Perbaikannya*. Semarang. Universitas Negeri Semarang, 2009.
- Umar, H (2004). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Usman, M. Uzer. 2001. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Widoyoko, Eko Putro.(2008).*Analisis Pengaruh Kinerja Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa*. Tesis. Purwokerto. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Yamin, Martinis dan Maisah .*Standarisasi Kinerja Guru*.Jakarta. Persada Press, 2010.