

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN MOTIVASI
KERJA GURU TERHADAP MUTU SEKOLAH PADA
SMAN 3 REJANG LEBONG**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat dari Beberapa Syarat untuk Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan



OLEH:

REVANZA ADIRAMA ANWAR

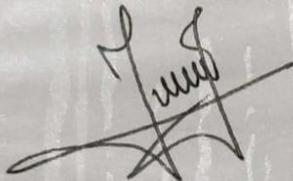
NIM: 18861012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
2020**

**PERSETUJUAN KOMISI
PEMBIMBING TESIS**

Nama : Revanza Adirama Anwar
NIM : 18861012
Angkatan : 2018 / 2019

PEMBIMBING I



Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd.
NIP 19660251995022001

PEMBIMBING II



Dr. Fakhruddin, S.Ag, M.Pd.I
NIP 197501122006041009

Mengetahui
Penanggung Jawab Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



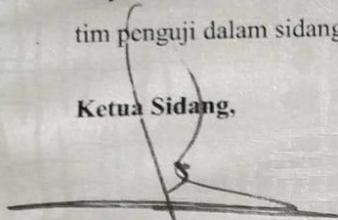
Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd.
NIP 19660251995022001

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS

Nomor: 001 /In.34/PS/PP.00.9/ 09 /2020

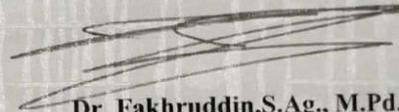
Tesis yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong” yang ditulis oleh Sdr. Revanza Adirama Anwar NIM. 18861012 Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) S-2 yang telah diuji dan dinyatakan **LULUS** tanggal **18 Agustus 2020** serta diperbaiki sesuai dengan permintaan tim penguji dalam sidang ujian tesis.

Ketua Sidang,



Dr. Sutarto, S.Ag., M.Pd.
NIP 197409212000031003

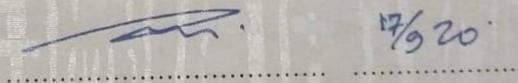
Pembimbing II/Sekretaris Sidang,



Dr. Fakhruddin, S.Ag., M.Pd.I
NIP 197501122006 041009

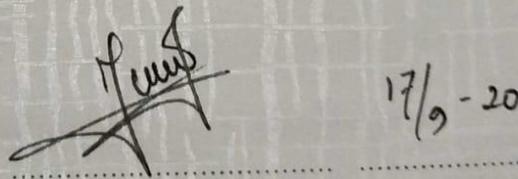
1. **Penguji Utama ,**

Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd.
NIP 196508261999031001



2. **Pembimbing I/Penguji I,**

Dr. Hj. Jumira Warlizasusi,
M.Pd.
NIP 196609251995022001

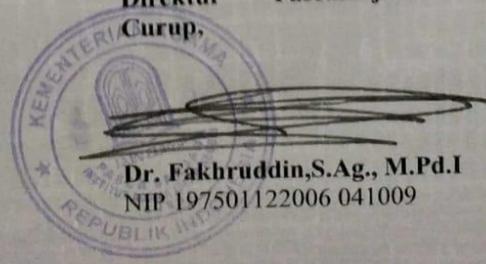


Rektor IAIN Curup,



Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd.
NIP 197112111999031004

Curup, 11 September 2020
Direktur Pascasarjana IAIN
Curup,



Dr. Fakhruddin, S.Ag., M.Pd.I
NIP 197501122006 041009

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : REVANZA ADIRAMA ANWAR

Nomor Induk Mahasiswa : 18861012

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam Tesis ini asli dan belum pernah diajukan orang lain, Tesis ini diajukan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 11 September 2020

Penulis



REVANZA A. ANWAR
NIM. 18861012

ABSTRAK

Nama : Revanza Adirama Anwar
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Sekolah Pada SMAN 3 Rejang Lebong

Kualitas pendidikan dipandang tergantung kepada guru dalam proses belajar mengajar yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. guru juga memiliki peran yang signifikan terkait kontribusinya terhadap mutu sekolah dengan memiliki kompetensi profesional dan motivasi kerja yang baik.

Pendekatan penelitian ini adalah Kuantitatif. Populasi adalah seluruh guru SMAN 3 Rejang Lebong dengan jumlah guru 43 orang dan tidak dilakukan penarikan sampel. Teknik pengumpulan data penelitian digunakan angket. Untuk menganalisis hasil penelitian digunakan statistik deskriptif dan regresi secara parsial dan simultan.

Dari hasil uji signifikansi nilai $f_{hitung} > f_{tabel} = 14,430 > 2,820$ hal ini menunjukkan bahwa variabel X yaitu kompetensi profesional dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y, mutu sekolah. Sedangkan secara parsial kompetensi profesional guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu sekolah yaitu $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,520 > 1,681$ dan secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah yaitu $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,466 > 1,681$. Kemudian dilihat dari angka korelasi sebesar 0,482, persamaan regresi menjelaskan bahwa variasi nilai mutu sekolah yang diperoleh adalah sebesar 48,2% sedangkan untuk 51,8% dapat dipengaruhi dari variabel selain persamaan model regresi yang diperoleh, dapat berupa kondisi lingkungan masyarakat, kualitas sarana dan prasarana, prestasi siswa, kinerja guru dan lain sebagainya. Dapat disimpulkan secara keseluruhan kompetensi profesional guru, motivasi kerja guru, dan mutu sekolah di SMAN 3 Rejang Lebong termasuk dalam kategori baik.

Kata Kunci:

Manajemen Pendidikan, Kompetensi Profesional Guru, Pendidikan, Motivasi Kerja Guru, Mutu Sekolah.

ABSTRACT

Name : Revanza Adirama Anwar
Major : Management of Islamic Education
Title : The Influence of Teacher's Professional Competence and Work Motivation on School Quality at SMAN 3 Rejang Lebong

The quality of education is seen to depend on the teacher in the teaching and learning process which is his duty and responsibility. The teacher also has a significant role related to his contribution to school quality by having professional competence and good work motivation.

This research approach is quantitative. The population was all the teachers of Rejang Lebong High School 3 with 43 teachers and no sampling was taken. The research data collection technique used a questionnaire. To analyze the results of the study used descriptive statistics and regression partially and simultaneously.

From the results of the significance test, the value of $f_{count} > f_{table} = 14.430 > 2.820$ shows that the variable X, namely professional competence and teacher work motivation has a significant influence on the variable Y, school quality. While partially the professional competence of teachers has a significant influence on school quality, namely $t_{count} > t_{table} = 4,520 > 1,681$ and partially there is a significant influence between teacher work motivation on school quality $t_{count} > t_{table} = 2,466 > 1,681$. Then seen from the correlation number of 0.482, the regression equation explains that the variation in the value of school quality obtained is 48.2% while for 51.8% can be influenced by variables other than the regression model equation obtained, it can be in the form of community environmental conditions, quality of facilities and infrastructure, student achievement, teacher performance and so on. It can be concluded that the overall teacher professional competency, work motivation, and school quality in SMAN 3 Rejang Lebong is included in good categories.

Keywords:

Management of Education, Teacher's Professional Competence, Education, Teacher's Work Motivation, School Quality.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas izin dan rahmat-Nya tesis ini dapat diselesaikan. Penulisan tesis ini dilakukan untuk memenuhi syarat mendapat gelar Magister Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada IAIN Curup.

Tesis ini dapat diselesaikan karena adanya dukungan dari banyak pihak yang sangat membantu dalam proses penulisannya. Oleh sebab itu, saya sebagai penulis ingin berterima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Rahmad Hidayat, M.Pd., M.Ag sebagai Rektor IAIN Curup
2. Ibu Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd., selaku Pembimbing I yang selalu memberi dukungan dan semangat untuk menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. Fakhruddin, S.Ag., M.Pd. I, selaku Pembimbing II yang tanpa henti memberikan pengarahan dan solusi-solusi dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.
4. Seluruh staf Pascasarjana IAIN Curup atas segala bantuannya.
5. Kepala Sekolah SMAN 3 Rejang Lebong Bengkulu, Bapak Wardoyo, M.Pd. Mat. yang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam kegiatan penelitian maupun dalam proses penyelesaian Tesis

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, mohon dapat diberikan masukan dan pengarahan agar dapat terus menyempurnakan penelitian ini.

Curup, Agustus 2020

Penulis

REVANZA A. ANWAR

NIM. 18861012

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Kegunaan Hasil Penelitian.....	10
BAB II KERANGKA TEORETIS	11
A. Deskripsi Konseptual.....	11
1. Mutu Sekolah.....	11
2. Kompetensi Profesional Guru	20
3. Motivasi Kerja	34
B. Hasil Penelitian yang Relevan	41
C. Kerangka Teoretis	49
D. Hipotesis Penelitian	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	52
A. Tujuan Penelitian.....	52
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
C. Metode Penelitian	52
D. Populasi dan Sampel.....	53
E. Teknik Pengumpulan Data	54
1. Definisi Konseptual	56
2. Definisi Operasional	58
3. Kisi-kisi Instrumen.....	61
4. Jenis Instrumen	65
5. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reabilitas	65

F.	Teknik Analisis Data	70
G.	Hipotesis Statistika	71
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
A.	Deskripsi Data	76
B.	Pengujian Persyaratan Analisis Data	77
1.	Analisis Deskriptif	77
2.	Uji Normalitas	81
3.	Uji Linieritas.....	81
4.	Uji Multikolinieritas.....	82
C.	Pengujian Hipotesis	83
D.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	87
1.	Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Mutu Sekolah SMAN 3 Rejang Lebong	89
2.	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah SMAN 3 Rejang Lebong.....	90
3.	Pengaruh Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah di SMAN 3 Rejang Lebong	91
E.	Profil Sekolah SMAN 3 Rejang Lebong	94
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
A.	Kesimpulan.....	98
B.	Implikasi	99
C.	Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	50
-----------------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Orisinalitas Penelitian	45
Tabel 3.1: Definisi Operasional Penelitian	60
Tabel 3.2 Kisi-kisi Angket.....	62
Tabel 3.3 Alternatif Jawaban	65
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi Profesional Guru.....	67
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru.....	68
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Mutu Sekolah.....	68
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.1 Profil Responden.....	76
Tabel 4.2 Hasil Analisis Deskriptif terhadap Kompetensi Profesional Guru	78
Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif terhadap Motivasi Kerja Guru	79
Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif terhadap Mutu Sekolah	80
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	81
Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas.....	82
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial.....	84
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi	85
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan	86
Tabel 4.11 Hasil Anova	86
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi.....	86

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu permasalahan pendidikan yang paling mendasar dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dasar dan menengah. Hal tersebut dapat dilihat dari Indeks Human Capital 2015, Indonesia berada diperingkat 69 dari 124 negara, Indonesia jauh di bawah Malaysia yang merdeka lebih lambat¹. Pendapat tersebut di perkuat oleh Abdul Malik Fadjar menyatakan bahwa “Sistem pendidikan di Indonesia adalah yang terburuk di kawasan Asia.”² Menurut penulis, berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan lainnya, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun, dari berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang merata, sebagian sekolah terutama di kota-kota menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan namun sebagian lainnya masih memprihatinkan.”

Input sekolah merupakan modal awal untuk “mewujudkan mutu yang baik. Input sekolah dapat berupa peserta didik dan guru serta sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran. Input peserta didik yang memenuhi standar penerimaan peserta didik baru dari pemerintah memungkinkan untuk sekolah tersebut mengeluarkan output yang baik pula. Input guru berkaitan dengan segala sesuatu yang melekat pada diri guru yang akan direkrut. Guru yang sesuai dengan

¹ “Human Capital Index 2015,” n.d., <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2015/rankings/>.

² A. Malik Fadjar, *Madrasah Dan Tantangan Modernitas* (Bandung: Mizan, 1988).

standar yang ditetapkan pemerintah dalam undang-undang guru dan dosen akan dapat membawa proses pembelajaran yang aktif, efektif, inovatif, dan menyenangkan. Sekolah yang mempunyai input peserta didik yang baik, diproses oleh guru dengan kreativitas tinggi dengan dukungan sarana prasarana yang memadai akan mampu mengeksplorasi semua kemampuan/bakat-bakat peserta didik yang terpendam, sehingga peserta didik dapat berkembang dengan maksimal dan dapat berprestasi baik akademik maupun non akademik.”

Mutu sekolah merupakan “gambaran dan karakteristik yang menyeluruh tentang sebuah sekolah. Mutu sekolah dapat dilihat dari input, proses, dan hasil pendidikan yang terdapat di suatu sekolah. Input pendidikan berupa sumber daya dan perangkat lunak. Sumber daya meliputi sumber daya manusia yakni: kepala sekolah, guru, karyawan dan siswa. Perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program, dan sebagainya. Proses pendidikan meliputi proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan monitoring serta evaluasi. Hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu baik prestasi akademik maupun non akademik.” Prestasi akademik dapat dilihat dari hasil ujian sekolah. Prestasi non akademik, seperti prestasi di cabang olahraga, seni, keterampilan, dan lain-lain.

Mutu sekolah menjadi salah satu daya tarik tersendiri bagi stakeholder dan sekolah yang lebih tinggi. Mutu sekolah merupakan salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia (SDM), yang bermakna strategis bagi pembangunan nasional. Artinya, masa depan bangsa sangat bergantung kepada mutu pendidikan

masa kini, dan pendidikan bermutu akan terwujud jika pendidikan di sekolah juga bermutu.

“Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting³. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas- tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sarannya. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, harus dapat mempengaruhi seluruh komponen yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.”

Mutu pendidikan merupakan hal yang mendasar yang bagi permasalahan pendidikan di Indonesia Pendapat tersebut di perkuat oleh Abdul Malik Fadjar menyatakan bahwa “Sistem pendidikan di Indonesia adalah yang terburuk di kawasan Asia”.⁴ Banyak upaya yang telah dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, yaitu diantaranya adalah bantuan dana bagi sekolah-sekolah, peningkatan kualitas guru dengan adanya sertifikasi-sertifikasi, pengaturan zona

³ Tadjuddin Noer Effendi, *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja Dan Kemiskinan* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1995).

⁴ A. Malik Fadjar, *Madrasah Dan Tantangan Modernitas*.

untuk sekolah-sekolah, dan lain sebagainya. Tapi hal ini ternyata belum merata untuk seluruh daerah, terutama daerah-daerah yang aksesnya terbatas.

Mutu sekolah memiliki parameter yang banyak, di antaranya input para siswa yang masuk, proses belajar mengajar pada sekolah tersebut, hasil lulusannya, bagaimana pendanaannya, dan lain sebagainya. Hal ini menjadi gambaran tingkat mutu pendidikan nasional, pendidikan adalah salah satu bidang yang tidak tergantikan oleh teknologi, mungkin pengajarannya dapat dilakukan tapi transfer kepatuhan dan kesopanan siswa akan terbatas.

“Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari kesejahteraan tetapi juga profesionalitasnya. Dalam UU no 14 tahun 2005 pasal 1 ayat (1) menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Hal ini juga terkait motivasinya dalam bekerja. Guru harus memiliki motivasi dalam kegiatan pembelajaran, sehingga melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.”

Mutu dalam pendidikan bukanlah barang tetapi layanan, di mana mutu harus memenuhi kebutuhan, harapan dan keinginan semua pihak/pemakai dengan fokus utamanya terletak pada peserta didik. Mutu pendidikan berkembang seiring dengan tuntutan kebutuhan hasil pendidikan yang berkaitan dengan kemajuan ilmu dan teknologi yang melekat pada wujud pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Pengertian mutu secara umum adalah “gambaran atau karakteristik menyeluruh dari barang-barang dan jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang ditentukan dalam konteks pendidikan. Pengertian mutu mencakup Input, proses dan output pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan untuk berlangsungnya proses yang berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan- harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumber daya meliputi sumber daya manusia (kepala sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan dan siswa) dan sumber daya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan, dan sebagainya). Input perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program, dan sebagainya. Input harapan berupa visi, misi, tujuan, dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah. Kesiapan input sangat diperlukan agar proses dapat berlangsung dengan baik. Tinggi rendahnya mutu input dapat diukur dari tingkat kesiapan input. Makin tinggi tingkat kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut.

Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Dalam pendidikan berskala mikro (tingkat sekolah), proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan monitoring dan evaluasi, dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses lainnya.

Mutu dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai sekolah pada setiap kurun waktu tertentu. Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (*student achivement*) dapat berupa hasil tes kemampuan akademis. Dapat pula prestasi di bidang lain, seperti prestasi di cabang olahraga, seni,

keterampilan, dan lain-lain. *Outcome* dinyatakan bermutu apabila lulusan diterima disekolah yang berkualitas, diterima di dunia kerja, dan semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas dengan kompetensi yang dimiliki oleh lulusan. Antara input, proses dan output pendidikan yang bermutu saling berhubungan. Akan tetapi agar proses yang baik itu tidak salah arah, maka mutu dalam artian hasil (output) harus dirumuskan dan harus jelas target yang akan dicapai dalam tiap tahun ataupun dalam kurun waktu tertentu. Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan dapat berupa hasil tes kemampuan akademik dan non akademik.

Mutu mencakup Input, proses dan output pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses yang berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Output pendidikan adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses/perilaku sekolah. Selain input, proses, dan output, mutu sekolah juga terkait dengan outcome yang merupakan keterserapan lulusan sekolah ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi maupun ke dunia kerja.

Upaya peningkatan mutu dan perluasan pendidikan membutuhkan sekurang-kurangnya tiga faktor utama, yaitu (1) kecukupan sumber-sumber pendidikan dalam arti kualitas tenaga kependidikan, biaya dan sarana belajar; (2) mutu proses belajar mengajar yang mendorong siswa belajar efektif; dan (3) mutu keluaran dalam bentuk pengetahuan, sikap keterampilan, dan nilai-nilai. Jadi kecukupan sumber, mutu proses belajar mengajar, dan mutu keluaran akan dapat terpenuhi jika dukungan biaya yang dibutuhkan dan tenaga profesional kependidikan dapat disediakan di sekolah.

Dalam pengelolaan sekolah yang efektif dan berorientasi pada mutu pendidikan memerlukan suatu komitmen yang penuh kesungguhan dalam peningkatan mutu, berjangka panjang dan membutuhkan penggunaan peralatan dan teknik-teknik tertentu. Komitmen tersebut harus didukung oleh dedikasi yang tinggi terhadap mutu melalui penyempurnaan proses yang berkelanjutan oleh semua pihak yang terlibat.”

Menurut teori Dua Faktor dari Herzberg membagi karyawan menjadi dua golongan besar yakni “mereka yang termotivasi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor motivasional yang bersifat intrinsik maupun faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor motivasional yang bersifat intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja, tanggung jawab dan kemajuan. Termasuk ke dalam faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi. Kedua faktor tersebut berpengaruh besar terhadap motivasi seseorang. Meskipun demikian bukanlah sesuatu yang mutlak dapat dikuantifikasi, karena motivasi berhubungan dengan berbagai komponen yang sangat kompleks.

Motivasi kerja seorang guru tidak selamanya tinggi dan tidak selamanya rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya seperti yang dikemukakan oleh Soekidjo bahwa “gaji atau intensif adalah alat yang paling ampuh untuk meningkatkan motivasi kerja, dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi kerja”.⁵ Gaji atau upah merupakan faktor dominan dalam mencapai kepuasan kerja bagi seorang pegawai/guru.

⁵ Notoatmodjo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).

Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin kepada sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi kerja meliputi: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik antara lain meliputi: prestasi yang ingin dicapai, pengakuan, tanggung jawab, kepuasan kerja keinginan, faktor ekstrinsik antara lain meliputi: hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan sekolah, kondisi kerja, dan gaji.”

SMAN 3 Rejang Lebong adalah SMA Negeri yang posisinya berada di Kabupaten Rejang Lebong, yaitu di JL. DR.A.K GANI, Desa Pahlawan, Kec. Curup Utara, Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. Awalnya merupakan SMAN 1 Curup Utara, terhitung bulan Juli tahun 2016 diganti menjadi SMAN 3 Rejang Lebong, nama sekolah diubah untuk menertibkan administrasi nomor urut sekolah di Kabupaten Rejang Lebong dan memenuhi usulan dari Dinas Pendidikan Rejang Lebong, nama sekolah yang sebelumnya didasarkan pada sekolah di masing-masing kecamatan, saat ini berdasarkan nomor urut tingkat kabupaten.

Dari hasil wawancara terhadap Kepala Sekolah SMAN 3 Rejang Lebong permasalahan yang pertama adalah mengenai mutu sekolah di antaranya keberadaan peserta didik di SMAN 3 Rejang Lebong, baik terkait dengan perkembangan jumlah peserta didik tiga tahun terakhir, asal peserta didik sebelumnya, keadaan orang tua dan juga nilai UN pada waktu masuk di SMAN 3 Rejang Lebong. Kemudian terkait jumlah guru yang ada di SMAN 3 Rejang Lebong sebanyak 43 orang dapat dikatakan mencukupi, tapi terdapat kendala yaitu mengenai motivasi kerja guru berkaitan dengan beberapa guru yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kompetensinya, terhambatnya pengembangan

keprofesian yang berasal dari internal maupun eksternal, dan juga kedisiplinan yang dirasa masih kurang.

Sebagaimana uraian di atas, penulis menitikberatkan dalam pembahasan mengenai kompetensi profesional guru, motivasi kerja guru, dan mutu sekolah. Maka penelitian ini berjudul Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Sekolah SMAN 3 Rejang Lebong, Bengkulu.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih adanya sebagian guru yang kurang disiplin dalam proses pembelajaran, dan masih terdapat guru yang kurang menguasai materi secara mendalam.
2. Bagaimana kompetensi profesional guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan mutu sekolah.
3. Motivasi kerja guru yang rendah akan dapat memengaruhi tingkat mutu sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Penulis memberikan batasan masalah dari penelitian yang dilakukan ini adalah sejauh mana pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong, Bengkulu. Maka variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini yaitu: Variabel bebas (*independent variable*) adalah kompetensi profesional guru (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah mutu sekolah (Y).

D. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong?
2. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong?
3. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi profesional dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Ada 2 (dua) hal utama kegunaan penelitian ini, yaitu :

1. Secara teoretis, berguna untuk :
 - a. Sebagai informasi untuk tenaga pendidik terutama kepala sekolah dan guru
 - b. Bahan rujukan untuk para peneliti dengan bahasan yang sama.
2. Secara praktik, berguna untuk :
 - a. Memperkaya pengetahuan penulis mengenai manajemen pendidikan.
 - b. Secara mendalam meneliti tentang kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah SMAN 3 Rejang Lebong.
 - c. Untuk memberi motivasi diri sendiri khususnya dan para pendidik di Kabupaten Rejang Lebong, Bengkulu pada umumnya.

BAB II

KERANGKA TEORETIS

A. Deskripsi Konseptual

1. Mutu Sekolah

a. Pengertian Mutu Sekolah

“Berbicara tentang mutu berbicara tentang sesuatu bisa barang atau jasa. Barang yang bermutu adalah barang yang sangat bernilai bagi seseorang, barang tersebut secara fisik sangat bagus, indah, elegan, mewah, antik, tidak ada cacatnya, kuat dan ukuran-ukuran lainnya yang biasanya berhubungan dengan kebaikan (*goodness*), keindahan (*beauty*), kebenaran (*truth*), dan idealitas. Hampir semua ingin memilikinya tetapi hanya sedikit saja yang dapat menjangkaunya. Jasa yang bermutu adalah pelayanan yang diberikan seorang atau organisasi yang sangat memuaskan, tidak ada keluhan bahkan orang tidak segan-segan untuk memuji dan memberi acungan jempol.”⁶

“Mutu adalah istilah subyektif dan relatif yang dapat dijelaskan dalam banyak cara, dan setiap definisi dapat didukung oleh argumen yang sama baiknya. Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai kumpulan karakteristik produk atau layanan yang memenuhi kebutuhan konsumen/pelanggan. Karakteristik mutu dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Dalam pendidikan, mutu adalah proses pembelajaran yang sukses yang menyenangkan dan memberikan kesenangan. Pelanggan dapat menjadi pelanggan yang secara langsung menerima produk dan layanan ini, atau pelanggan yang akan mendapat manfaat dari produk dan layanan

⁶ Engkoswara and Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010).

ini.”⁷

“Istilah mutu atau kualitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *quality*. Dalam kamus Oxford kata *quality* yaitu *the standard of something when it is compared to other things like it*.⁸ Yang berarti kualitas adalah standar atau ukuran dari sesuatu jika dibandingkan dengan hal-hal lain yang sama.”

Definisi mutu memiliki berbagai arti, tetapi beberapa ahli telah mendefinisikan mutu sebagai berikut:

- a. Juran, “mutu adalah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan.”
- b. Crosby, “mutu adalah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang diisyaratkan atau distandarkan.”
- c. Deming, “mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen.
- d. Feigenbaum, mutu adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya (*full customer satisfaction*).”
- e. Goestch dan davis, “mutu merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.”
- f. Ishikawa mengatakan bahwa, “*quality is customer satisfaction*. Dengan demikian pengertian mutu adalah keadaan yang sesuai dan melebihi harapan pelanggan hingga memperoleh kepuasan.”

Menurut definisi dari beberapa ahli ini, “Engkoswara dan Aan Komariah menyimpulkan bahwa mutu adalah kondisi yang tepat dan melebihi harapan para

⁷ Ravik Karsidi, “Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Teknologi Belajar Jarak Jauh” (Solo, Universitas Terbuka, 2005).

⁸ Ravik Karsidi.

pelanggan untuk kepuasan.”⁹

“Mutu adalah kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*service*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaction*) pada pelanggan (*customers*).”¹⁰

Dalam konteks pendidikan, “pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi . Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, guru laboran, staf tata usaha, dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, prasarana, sarana sekolah, dan lain-lain. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita. Hasil pendidikan dipandang bermutu jika mampu melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.”¹¹

“Mutu di bidang pendidikan meliputi kualitas input, proses, output, dan hasil. Input pendidikan dinyatakan berkualitas jika siap untuk memproses Proses pendidikan yang berkualitas jika mampu menciptakan suasana PAKEMB (Pembelajaran Aktif, Kreatif, Menyenangkan, dan Bermakna). Keluaran, dinyatakan berkualitas tinggi jika hasil belajar akademik dan non-akademik siswa tinggi. Hasilnya, dinyatakan berkualitas jika lulusannya cepat terserap dalam dunia

⁹ Engkoswara and Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*.

¹⁰ Engkoswara and Aan Komariah.

¹¹ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

kerja, gaji yang wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas.”¹²

Mutu pendidikan menurut Permendiknas nomor 63 tahun 2009 adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan Sistem Pendidikan Nasional.

b. Karakteristik Mutu

“Menurut Usman mutu memiliki 13 karakteristik:

- a. Kinerja (*Performance*), berkaitan dengan aspek fungsional sekolah. Misalnya kinerja guru dalam mengajar baik, memberikan penjelasan yang meyakinkan, sehat dan rajin mengajar, dan menyiapkan bahan pelajaran yang lengkap. Pelayanan administratif dan edukatif baik yang ditandai oleh hasil belajar yang tinggi, lulusan banyak, putus sekolah sedikit, lulus tepat waktu banyak.
- b. Waktu wajar (*timeliness*), selesai dengan waktu yang wajar. Misalnya: guru memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu, batas waktu pemberian pekerjaan rumah wajar, waktu untuk naik pangkat wajar.
- c. Handal (*reability*). Misalnya: pelayanan prima yang diberikan sekolah bertahan dari tahun ke tahun, guru bekerja dari tahun ke tahun.
- d. Daya tahan (*durability*). Misalnya meskipun krisis moneter, sekolah masih tetap bertahan, siswa dan gurutidak putus asa dan selalu sehat.
- e. Indah (*aesthetics*). Misalnya: interior dan eksterior sekolah ditata dengan baik, taman yang ditanami bunga yang menarik dan terpelihara dengan

¹² Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Reset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).

baik, guru membuat media pendidikan yang menarik, warga sekolah berpenampilan rapi.

- f. Hubungan manusia (*personal interface*): menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan profesionalisme.
- g. Mudah penggunaannya (*easy of use*). Sarana prasarana dipakai. Misalnya: aturan-aturan mudah diterapkan. Buku perpustakaan mudah dipinjam dan dikembalikan tepat waktu. Penjelasan guru dikelas mudah dimengerti siswa.
- h. Bentuk khusus (*feature*): keunggulan tertentu. Misalnya ada sekolah yang unggul dengan kegiatan ekstrakurikuler.
- i. Standar tertentu (*conformance to spesification*): memenuhi standar tertentu. Misalnya: sekolah sudah terakreditasi dan mencapai nilai akreditasi A (amat baik), sekolah sudah memenuhi standar minimal ujian nasional.
- j. Konsistensi (*consistency*): keajegan, konstan, stabil. Misalnya: mutu sekolah dari dulu sampai sekarang.
- k. Seragam (*uniform*): tanpa variasi, tidak tercampur. Misalnya: sekolah meneyeragamkan pakaian sekolah dan pakaian dinas. Sekolah melaksanakan aturan, tidak pandang bulu atau pilih kasih.
- l. Mampu melayani (*serviceability*): mampu meberikan pelayanan prima. Misalnya: sekolah menyediakan kotak saran dan saran-saran yang masuk mampu dipenuhi dengan sebaik-baiknya. Sekolah mampu memberikan pelayanan primanya sehingga semua pelanggan merasa puas.
- m. Ketetapan (*accuracy*): ketetapan dalam pelayanan. Misalnya: sekolah mampu memberikan pelayanan sesuai dengan yang diinginkan pelanggan

sekolah.”¹³

Groonroos menunjukkan tiga kriteria utama dalam menilai kualitas layanan, yaitu kriteria yang terkait outcome, terkait proses, dan gambar. Menjabarkan ketiga kriteria tersebut, ada enam elemen karakteristik layanan berkualitas, yaitu:

- a. *Professionalism and skills*, “menjadi kriteria utama untuk layanan berkualitas. Pelanggan percaya bahwa penyedia layanan SDM memiliki profesionalisme dan keahlian yang memenuhi syarat sekaligus menghasilkan produk yang berkualitas.”
- b. *Attitude and behavior*, “sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh personel penyedia layanan dalam melayani atau melaksanakan proses sangat empati dan siap membantu pelanggan.”
- c. *Accessibility and flexibility*, “proses ini dirancang secara fleksibel untuk memudahkan pelanggan mengakses.”
- d. *Reliability and trustworthiness*, “reputasi yang baik dan selalu menjaga kepercayaan pelanggan membuat pelanggan percaya dan percaya apa yang penyedia layanan sediakan adalah layanan berkualitas.”
- e. *Recovery*, “ketika kesalahan atau kesalahan terjadi, pelanggan tidak terlalu khawatir dan khawatir karena mereka percaya penyedia layanan dapat membantu menyelesaikan masalah.”
- f. *Reputation and credibility*, “gambaran yang dibuat oleh penyedia layanan adalah untuk menjaga reputasi dan kepercayaan pelanggan.”¹⁴

¹³ Umi Hanik, *Implementasi Total Quality Management Dalam Meningkatkan Pendidikan* (Semarang: Rasail media Group, 2011).

¹⁴ Engkoswara and Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*.

c. Persyaratan mutu

Deming mengartikan mutu sesuai dengan konteks, persepsi, pelanggan, dan kebutuhan serta keinginan pelanggan. Menurutnya, “mutu memiliki persyaratan sebagai berikut:

- a. *Top leadership* tidak hanya berkewajiban menentukan kebutuhan pelanggan saat ini tetapi juga harus mengantisipasi kebutuhan pelanggan di masa depan.
- b. Mutu dapat ditentukan oleh pelanggan.
- c. Langkah-langkah perlu dikembangkan untuk memiliki upaya yang efektif untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, melalui karakteristik mutu.
- d. Kebutuhan dan keinginan pelanggan harus dihitung dalam desain produk atau layanan.
- e. Kepuasan pelanggan adalah kondisi yang diperlukan untuk kualitas dan selalu menjadi tujuan dari proses untuk menghasilkan suatu produk atau layanan.
- f. Mutu harus bisa menentukan suatu harga produk atau layanan.”¹⁵

d. Ciri-ciri Sekolah yang Bermutu

Menurut Edward Sallis, “ciri-ciri sekolah yang bermutu adalah sebagai berikut:

- a. Sekolah ini berfokus pada pelanggan internal maupun eksternal.
- b. Sekolah fokus pada upaya mencegah masalah yang muncul, dalam arti ada komitmen untuk bekerja dengan benar sejak awal.

¹⁵ Ahmad Ali Riyadi and Fahrurrozi, *Total Quality Management In Education* (Yogyakarta: IRCISOD, 2006).

- c. Sekolah mempunyai investasi dalam sumber daya manusianya.
- d. Sekolah mempunyai strategi untuk mencapai kualitas, baik di tingkat kepemimpinan, staf akademik, dan staf administrasi.
- e. Sekolah mengelola suatu keluhan sebagai *feedback* agar mencapai mutu dan kesalahan diposisikan sebagai alat untuk dilakukan dengan benar pada waktu yang akan datang.
- f. Sekolah mempunyai kebijakan dalam merencanakan mencapai kualitas.
- g. Sekolah berusaha untuk proses peningkatan dengan melibatkan semua orang sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawab utama mereka.
- h. Sekolah mendorong orang-orang yang dipandang memiliki kreativitas, mampu menciptakan kualitas, dan merangsang orang lain untuk dapat bekerja berkualitas.
- i. Sekolah memperjelas peran dan tanggung jawab semua orang, termasuk arahan kerja meliputi horizontal dan vertikal.
- j. Sekolah mempunyai kriteria dan strategi evaluasi yang jelas.
- k. Sekolah memandang atau mengutamakan kualitas yang telah dicapai untuk meningkatkan kualitas layanan lebih lanjut.
- l. Sekolah memosisikan peningkatan kualitas berkelanjutan sebagai suatu keharusan.”¹⁶

Kelayakan program dan/atau satuan pendidikan merujuk pada SNP. “SNP merupakan kriteria minimum mengenai sistem pendidikan di semua yuridiksi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh sebab itu, SNP harus digunakan sebagai

¹⁶ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik*.

referensi untuk memetakan profil kualitas seluruh sekolah/madrasah. Dalam pasal 2 ayat 1, ruang lingkup SNP meliputi: (1) standar isi; (2) standar proses; (3) standar kompetensi lulusan; (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan; (5) standar sarana dan prasarana; (6) standar pengelolaan; (7) standar pembiayaan; dan (8) standar penilaian pendidikan.”

Indikator mutu didasarkan pada “Peraturan Pemerintah No. 32 tahun 2013 mengenai Standar nasional Pendidikan (SNP), yaitu:¹⁷

a. Standar Pengelolaan

Standar Pengelolaan untuk unit pendidikan dasar dan menengah adalah standar manajemen pendidikan untuk sekolah / madrasah yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan kegiatan pendidikan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

b. Standar Kompetensi Lulusan

Standar kompetensi lulusan merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan ketrampilan.

c. Standar Isi

Standar isi merupakan ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang ditetapkan dalam kriteria mengenai kompetensi lulusan, kompetensi materi belajar, kompetensi mata pelajaran dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh siswa di tingkat dan jenis pendidikan tertentu.

d. Standar Proses

Standar Proses merupakan standar nasional yang berkaitan dengan

¹⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 32, *Indikator Mutu*, 2013.

pelaksanaan pembelajaran di unit pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.

e. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan merupakan kriteria pra-jabatan, kelayakan mental maupun fisik, dan pendidikan dalam jabatan.

f. Standar Sarana dan Prasarana

Standar Sarana Prasarana merupakan standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimum mengenai ruang belajar, tempat ibadah, tempat latihan, perpustakaan, laboratorium, lokakarya, taman bermain dan tempat rekreasi dan sumber-sumber lain yang mendukung pembelajaran termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

g. Standar Pembiayaan

Standar Pembiayaan merupakan standar yang mengatur komponen dan biaya operasional yang berlaku dalam satu tahun.

h. Standar Penilaian

Standar Penilaian Pendidikan adalah kriteria mengenai mekanisme, prosedur dan instrumen untuk menilai hasil belajar siswa.”

2. Kompetensi Profesional Guru

a. Pengertian Guru

Menurut Arnetembun, “guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah”. Kemudian menurut Sardinian, “guru adalah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan

dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah semua orang yang mempunyai keahlian khusus dalam mendidik, menguar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik serta mempunyai jabatan profesional di mana dia mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap peserta didik baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah.

b. Syarat Guru

Menurut Ametembun, “beberapa syarat mutlak yang harus dipenuhi untuk menjadi guru, adalah :

1. Syarat profesional

Bahwa seorang guru perlu memiliki keahlian di bidang keguruan, maka ia perlu memiliki:

- a. Pengetahuan di bidang keguruan dan pendidikan, baik yang bersifat umum maupun khusus,
- b. Keterampilan di bidang keguruan, seorang guru profesional perlu memiliki keterampilan dalam mengajar pada khususnya dan kemampuan dalam mendidik pada umumnya yang pada hakekatnya adalah memiliki kesanggupan dalam memimpin kelasnya.

2. Syarat personal

Bahwa guru harus memenuhi syarat yang menyangkut diri pribadi. Syarat itu diantaranya:

- a. kesehatan fisik, bahwa seorang guru harus sehat fisik atau jasmani, tidak sakit-sakitan;

- b. kesehatan psikis, bahwa seorang guru hendaknya sehat jiwanya, sehat mental dan rohaninya;
- c. intergritas pribadi, bahwa guru harus terintegritas kepribadiannya, yang telah dewasa dan sanggup mengambil keputusan sendiri atau tanggung jawab sendiri.

3. Syarat moralitas

Bahwa guru harus memiliki moral yang bagus, artinya guru bukan hanya mengetahui apa yang baik dan buruk tetapi sanggup berbuat menurut norma-norma kesusilaan.

4. Syarat religiusitas

Bahwa guru haruslah orang yang beragama yaitu orang yang mengindahkan norma-norma keagamaan.

5. Syarat formalitas

Bahwa guru harus mempunyai ijazah sebagai syarat formal dan surat keputusan lain yang berlaku”.

Syarat yang harus dimiliki untuk menjabat sebagai guru di Indonesia menurut Munib, “meliputi:

1. Berijazah guru (lulusan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan)
2. Berjiwa Pancasila, religius, dan berkebudayaan kebangsaan Indonesia
3. Menghormati setiap aliran agama dan keyakinan hidup
4. Susila dan cakap, demokratis serta bertanggung jawab
5. Menguasai bahasa Indonesia
6. Sehat jasmani dan rohani”

Syarat guru menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 yang tertuang dalam pasal 28, “meliputi:

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi sebagaimana dimaksud di atas adalah tingkat pendidikan minimum yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi :
 - a. Kompetensi pedagogik
 - b. Kompetensi profesional
 - c. Kompetensi sosial
 - d. Kompetensi kepribadian
4. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat-sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud di atas tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan”.

c. Kompetensi Guru

Majid dalam Rasto menjelaskan, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Diyakini Robotham, kompetensi yang diperlukan oleh seseorang tersebut dapat diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman. Syah masih dalam Rasto mengemukakan, pengertian dasar kompetensi

adalah kemampuan atau kecakapan.

Usman mengemukakan kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi: *“...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors”*.

Depdiknas dalam Rasto “merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Menurut Syah, kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya masih menurut Syah, dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.

Pentingnya kompetensi guru menurut Harmalik bagi dunia pendidikan antara lain:

1. Kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru

Perlu ditentukan secara umum jenis kompetensi apakah yang perlu dipenuhi sebagai syarat agar orang dapat diterima menjadi guru. Dengan adanya syarat sebagai kriteria penerimaan calon guru, maka akan terdapat pedoman bagi administrator dalam memilih mana yang diperlukan untuk satu sekolah. Asumsi yang mendasari kriteria ini adalah bahwa setiap calon guru yang memenuhi syarat tersebut, diharapkan dan atau diperkirakan bahwa calon guru tersebut akan berhasil mengemban tugasnya selaku pengajar di sekolah.

2. Kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru

Jika telah ditentukan jenis kompetensi guru yang diperlukan, maka atas dasar ukuran itu akan dapat diobservasi dan ditentukan guru yang telah memiliki kompetensi penuh dan guru yang masih kurang memadai kompetensinya. Informasi tentang hal ini sangat diperlukan oleh para administrator dalam usaha pembinaan dan pengembangan terhadap para guru.

3. Kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum

Suatu LPTK berhasil mendidik para calon guru akan ditentukan oleh berbagai komponen dalam institusi tersebut. Salah satunya adalah kurikulum, oleh karena itu kurikulum pendidikan guru harus disusun atas dasar kompetensi yang diperlukan oleh setiap guru. Tujuan program pendidikan, sistem penyampaian, evaluasi dan sebagainya hendaknya direncanakan sedemikian rupa agar relevan dengan tuntutan kompetensi guru secara umum. Dengan demikian diharapkan guru tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin.

4. Kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa

Proses belajar mengajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu dalam mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa akan lebih optimal.

Jabatan guru adalah suatu jabatan profesi, dimana harus bekerja secara profesional. Guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar mampu melaksanakan tugasnya secara baik dalam melaksanakan

fungsi dan tujuan sekolah. Indikator guru dapat dinilai kompeten secara profesional, menurut Harmalik adalah sebagai berikut:

1. Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya
2. Guru tersebut mampu melaksanakan peran-perannya secara berhasil
3. Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan sekolah
4. Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar mengajar dalam kelas

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa guru harus mempunyai empat kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pelajaran 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.

2. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standart kompetensi yang ditetapkan dalam standart nasional.

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

4. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia serta menjadi teladan peserta didik.”

d. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standart kompetensi yang ditetapkan dalam Standart Nasional Pendidikan.

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Surya dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya. Gumelar dan Dahyat masih dalam Rasto yang merujuk pada pendapat Asian Institut for Teacher Education, mengemukakan kompetensi profesional guru mencakup kemampuan dalam hal (1) mengerti dan dapat menerapkan landasan pendidikan baik filosofis, psikologis, dan sebagainya, (2) mengerti dan menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku peserta didik, (3) mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya, (4) mengerti dan dapat menerapkan metode mengajar yang sesuai, (5) mampu menggunakan berbagai alat pelajaran dan media serta fasilitas belajar lain, (6) mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pengajaran,

(7) mampu melaksanakan evaluasi belajar dan, (8) mampu menumbuhkan motivasi peserta didik. Johnson sebagaimana dikutip Anwar mengemukakan kemampuan profesional mencakup (1) penguasaan pelajaran yang terkini atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan tersebut, (2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, (3) penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa. Arikunto dalam Sholeha mengemukakan kompetensi profesional mengharuskan guru memiliki pengetahuan yang luas dan dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi yaitu menguasai konsep teoretik, maupun memilih metode yang tepat dan mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar. Depdiknas dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional meliputi pengembangan profesi, pemahaman wawasan, dan penguasaan bahan kajian akademik. Pengembangan profesi meliputi (1) mengikuti informasi perkembangan iptek yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah, (2) mengalih bahasakan buku pelajaran/karya ilmiah, (3) mengembangkan berbagai model pembelajaran, (4) menulis makalah, (5) menulis/menyusun diktat pelajaran, (6) menulis buku pelajaran, (7) menulis modul, (8) menulis karya ilmiah, (9) melakukan penelitian ilmiah (action research), (10) menemukan teknologi tepat guna, (11) membuat alat peraga/media, (12) menciptakan karya seni, (13) mengikuti pelatihan terakreditasi, (14) mengikuti pendidikan kualifikasi, dan (15) mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum. Pemahaman wawasan meliputi (1) memahami visi dan misi, (2) memahami hubungan pendidikan dengan pengajaran, (3) memahami konsep pendidikan dasar dan menengah, (4) memahami fungsi sekolah, (5) mengidentifikasi permasalahan umum pendidikan dalam hal proses dan hasil belajar, (6) membangun

sistem yang menunjukkan keterkaitan pendidikan dan luar sekolah. Penguasaan bahan kajian akademik meliputi (1) memahami struktur pengetahuan, (2) menguasai substansi materi, (3) menguasai substansi kekuasaan sesuai dengan jenis pelayanan yang dibutuhkan siswa.”

Berikut di bawah ini dijelaskan tentang pengertian kompetensi profesional yang terdiri dari dua kata yang pertama kata kompetensi dan yang kedua kata profesional, berikut penjelasannya mengenai pengertian dari kompetensi profesional menurut para ahli.

Menurut Pupuh Fathurohmman dan Aa Suryana, “menjelaskan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Arti lain dari kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya didalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan.”¹⁸

Hamzah B. Uno mengatakan bahwa, “kemampuan atau kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku, berfikir dalam segala situasi yang berlangsung terus menerus dalam periode waktu yang lama.”¹⁹

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, kinerja seseorang dalam sebuah pekerjaan yang berlangsung dalam periode waktu yang lama dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Selanjutnya Pengertian tentang profesional menurut dalam UUD NO 14 Tahun 2005 “tentang guru dan dosen yang di kutip oleh Kunadar, dalam buku guru

¹⁸ Pupuh Fatuhrohman and Aa Suryana, *Guru Profesional* (Bandung: PT Radika Aditama, 2012).

¹⁹ Hamzah B. Uno, *Model Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

profesional menjelaskan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.”²⁰

Sedangkan kata profesional menurut Sudarwan Danim, “profesional mengacu kepada sifat khusus yang harus ditampilkan oleh orang yang memegang profesi tertentu.”²¹

Sedangkan dalam undang-undang no 14 yang dikutip oleh Fahrudin Sudagar dan Ali Idrus, “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.”²²

Dari uraian di atas dapat disimpulkan profesional adalah suatu pekerjaan yang berdasarkan kemampuan dan mampu melaksanakan tugas dan profesinya sesuai dengan keahlian dan bidang kerjanya serta memiliki pendidikan profesi.

Menurut Djejen Musfah, “Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: konsep, struktur, metode keilmuan, teknologi, seni yang menaungi, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah hubungan konsep antara mata pelajaran yang terkait, penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya

²⁰ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011).

²¹ Sudarwan Danim, *Media Komunikasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995).

²² Fahrudin Sudagar and Ali Idrus, *Pengembangan Profesional Guru* (Jakarta: GP Press, 2009).

nasional.”²³

Sedangkan menurut Sudarwan Danim, “kompetensi profesional adalah kompetensi ini terdiri dari dua ranah sub kompetensi. Pertama sub kompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antara mata pelajaran terkait dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Kedua sub kompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/ materi bidang studi.”²⁴

Kompetensi profesional sebagaimana yang diamanatkan oleh peraturan pemerintah no 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, “terkait terhadap struktur keilmuan dari mata pelajaran yang diasuh secara luas dan mendalam, sehingga dapat membantu guru membimbing siswa untuk menguasai keterampilan secara optimal. Secara spesifik menurut Permendiknas No 16/2007, standar kompetensi ini dijabarkan ke dalam lima kompetensi inti yakni:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan

²³ Djejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru* (Jakarta: Kencana, 2011).

²⁴ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013).

tindakan reflektif

5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk komunikasi dan mengembangkan diri.”²⁵

Dari beberapa pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai materi pembelajaran lebih dalam dan mengembangkan materi lebih kreatif, mengerti dan dapat menerapkan landasan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.

e. Karakteristik Kompetensi Profesional Guru

Pembahasan Selanjutnya adalah karakteristik kompetensi profesional guru. “Seorang guru harus mencerminkan lima karakteristik dasar yang dituntun dari padanya, dan yang dijadikan sebagai modal terpenting untuk meningkatkan kompetensinya dari segi profesional diantaranya:

1. Mereka yang amanah, menerima tugas sebagai ibadah.

Manusia ini menerima tanggung jawab mengajar sebagai pengabdian.

2. Mereka yang memiliki sifat interpersonal yang kuat.

Manusia ini secara alami menyukai, hangat dan mudah bergaul dengan sesama manusia, khususnya anak didiknya.

3. Mereka yang berpandangan hidup moral yang beradab.

Manusia ini mempunyai prinsip dan pola hidup yang jelas dan konsisten.

4. Mereka yang menjadi teladan dalam kehidupan.

Manusia ini hidup dengan moral yang bersih, jujur, teratur dan efisien.

5. Yang mempunyai hasrat untuk terus berkembang.

²⁵ Marselus, *Sertifikasi Profesi Keguruan* (Jakarta: Indeks, 2011).

Manusia ini pembelajar. Dia gemar ilmu dan kemajuan, dan merima perubahan sebagai syarat kemajuan.”²⁶

Sedangkan menurut Oemar Malik, “karakteristik kompetensi profesional guru diantaranya:

1. Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya
2. Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil
3. Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan
4. Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.”²⁷

Menurut Gary dan Margaret yang di kutip oleh E. Mulyasa, “berpendapat karakteristik kompeten secara profesional sebagai berikut:

- a. Kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif, menciptakan iklim untuk tumbuhnya kerja sama, melibatkan peserta didik dalam mengorganisasikan dan merencanakan pembelajaran
- b. Kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran, berkaitan dengan kemampuan untuk menghadapi dan menagani peserta didik yang bermasalah,
- c. Memiliki kemampuan memberikan umpan balik (feedback) dan penguatan (reinforcement) antara lain: memberikan umpan balik yang positif terhadap respons peserta didik, memberikan respons yang sifatnya membantu terhadap peserta didik yang lamban belajar, memberikan tindak lanjut terhadap jawaban peserta didik

²⁶ Direktorat Jenderal Kelembagaam Agama Islam, *Wawasan Tugas Guru Dan Tenaga Kependidikan* (Jakarta: Departemen Agama Islam, 2005).

²⁷ Oemar Malik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

yang kurang memuaskan dan kemampuan memberikan bantuan profesional kepada peserta didik jika diperlukan.

- d. Memiliki kemampuan peningkatan diri antara lain menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif, memperluas dan menambah pengetahuan tentang metode pembelajaran.”²⁸

Dari pendapat beberapa ahli tentang karakteristik kompetensi profesional dapat disimpulkan bahwa seseorang pendidik harus memiliki tanggung jawab dengan baik, menjalankan tugasnya dengan baik, kemampuannya dalam menciptakan iklim belajar, kemampuan dalam mengembangkan strategi pembelajaran mampu memberikan umpan balik (feedback) dalam proses pembelajaran, kemampuan peningkatan diri dalam mengajar menciptakan pembelajaran yang kondusif dan menyenangkan, inovatif serta memperluas ilmu pengetahuannya tentang metode pembelajaran.

3. Motivasi Kerja

- a. Konsep Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata "motive" yang mempunyai arti "dorongan". Dorongan menyebabkan perilaku atau perbuatan. Untuk melakukan sesuatu harus ada dorongan, baik dorongan yang datang dari dalam manusia maupun mereka yang datang dari lingkungan. Dengan kata lain, untuk dapat melakukan sesuatu harus ada motivasi. Hal yang sama berlaku ketika melakukan kegiatan belajar. Guru harus memiliki motivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran. Jika guru memiliki motivasi yang kuat untuk menjelaskan materi pelajaran, siswa

²⁸ Mulyasa, *Sertifikasi Profesi Keguruan Di Indonesia* (Jakarta: Putra Grafik, 2007).

akan menerimanya dengan baik, maka ia akan menunjukkan partisipasinya dan kegiatannya untuk berpartisipasi dalam kegiatan dalam pembelajaran berkelanjutan.

Maslow seperti dikutip oleh Siagian, “berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang timbul dari kebutuhan yang diatur secara hierarkis, yang mendorong manusia untuk mencoba, yaitu: Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk menopang kehidupan atau kebutuhan dasar manusia seperti pakaian, makanan dan tempat tinggal. Kebutuhan keamanan. Kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan untuk perasaan penerimaan atau pengakuan. Kebutuhan akan harga diri. Kebutuhan aktualisasi diri.”²⁹

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, “orang cenderung untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan sebagai kebutuhan pokok kemudian kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi, sebagaimana diungkapkan Gibson dalam Wahjosumidjo. Asumsi Maslow tentang keharusan pemenuhan kebutuhan yang lebih rendah sebelum yang lebih tinggi, mulai mengendalikan perilaku untuk memenuhinya mendapat kritikan dari para ahli diantaranya oleh Schein dalam Winardi bahwa lima tingkatan kebutuhan manusia akan berubah-ubah sesuai dengan tahapan perkembangan dan seluruh situasi manusia.”

Motivasi menurut The Liang Gie, “pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberi kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakpuasan.”

Berdasarkan pengertian motivasi yang dikemukakan para pakar, “maka

²⁹ Siagian Sondang P., *Teori Motivasi Dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004).

dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kondisi di dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan sehingga dapat tercapai suatu tujuan.”

Seperti yang telah dijelaskan dalam pernyataan di atas, bahwa sulit untuk membedakan antara pemahaman motivasi dan motif. Motif juga dikenal dalam psikologi istilah motivasi. “Motivasi adalah istilah yang lebih umum, yang mengacu pada seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu, perilaku yang disebabkan oleh situasi dan tujuan atau akhir gerakan atau perbuatan.”

“Motif adalah hal yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu. Sigmund Freud mengatakan bahwa motifnya adalah energi dasar yang terkandung dalam diri seseorang. Setiap perilaku menurut Sigmund Freud didorong oleh energi dasar yang disebut naluri.”

Ketika sering belajar siswa di satu kelas aktif dan ada yang malas belajar, ada yang suka bolos pada mata pelajaran tertentu, ada juga yang suka bermain-main di kelas tidak serius mengikuti pelajaran yang dijelaskan oleh guru. Ini mungkin disebabkan oleh guru yang tidak mampu mendorong atau membangkitkan motif anak untuk belajar. Mungkin siswa tidak mengerti apa yang dijelaskan oleh guru, siswa tidak bersimpati dengan guru.

Sejalan dengan pendapat Murray yang menyatakan bahwa, “kebutuhan dibagi menjadi dua kategori, yaitu kebutuhan primer yaitu kebutuhan yang timbul dari dalam tubuh atau yang dibutuhkan untuk tetap hidup, dan kebutuhan sekunder yaitu kebutuhan akan afiliasi dan pencapaian. McClelland dan Geen menyatakan

bahwa pada manusia ada dorongan biologis, ada juga dorongan lain yang sangat kuat dan tidak memiliki dasar biologis, yaitu kebutuhan untuk mendapatkan prestasi.”³⁰

b. Teori Kebutuhan McClelland

McClelland mengemukakan, “teori motivasi berfokus pada tiga hal yang menjadi kebutuhan manusia:

1. Kebutuhan untuk berprestasi, adalah dorongan untuk unggul, unggul dalam kaitannya dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses,
2. Kebutuhan akan kekuasaan, adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga orang tersebut (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku dengan cara ini.
3. Kebutuhan akan afiliasi, adalah keinginan untuk berinteraksi antara orang yang ramah dan dekat.”³¹

c. Konsep Motivasi Kerja Guru

Para ahli dari teori motivasi seperti Maslow, Herzberg, dan McClelland, mengkonfirmasi pemahaman tentang faktor individu yang menyebabkan mereka bertindak dengan cara tertentu seperti diungkapkan oleh Stoner. Menurut pandangan ini, seseorang memiliki kebutuhan batin yang membuat mereka ingin ditekan atau termotivasi untuk mengurangi atau memenuhi. Ini berarti bahwa seseorang akan bertindak atau berperilaku dengan cara yang akan memenuhi

³⁰ Clifford T. Morgan, *Introductions to Psychology* (Toronto: McGraw-Hill, 1986).

³¹ D.C. McClelland, *The Achieving Society* (New Jersey: Princeton, D Van Nostrand, 1961).

kebutuhan mereka.³²

d. Tujuan Pemberian Motivasi

Motivasi dan tujuan adalah “sesuatu yang hendak dicapai oleh suatu perbuatan dan jika telah tercapai maka akan memuaskan kebutuhan individual. Adanya tujuan yang jelas dan disadari akan mempengaruhi kebutuhan dan akan mendorong timbulnya motivasi dalam diri seseorang.

Fungsi motivasi untuk mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu perbuatan atau tindakan, motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi sebagai penggerak, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.”

Menurut Malayu Hasibuan, tujuan pemberian motivasi antara lain adalah:

1. mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
2. meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai;
3. meningkatkan produktifitas pegawai;
4. mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai;
5. meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai;
6. mengefektivkan pengadaan pegawai;
7. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
8. meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai;
9. meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai;

³² James A.F. Stonner, *Management*, Second Edition (New York: Prentice Hall International, 1986).

10. mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

e. Cara Memotivasi

Pada dasarnya motivasi dapat dibagi menjadi dua yaitu “motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapat hadiah.

Motivasi positif menurut A.S.Moenir adalah sesuatu dorongan yang mampu menimbulkan harapan pada seseorang, sehingga ia melakukan perbuatan dengan maksud mewujudkan harapannya itu menjadi kenyataan.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah suatu proses yang mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan tetapi teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan ketakutan.

Motivasi negatif menurut A.S. Moenir (1983:85) adalah sesuatu dorongan untuk melakukan sesuatu perbuatan bukan untuk kepentingannya karena adanya rasa takut.”

f. Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja

Frederich Hersberg dalam Sedarmayanti menyatakan bahwa pada diri manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan di lingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan ada enam faktor motivasi yaitu:

- (1) prestasi;
- (2) pengakuan;
- (3) kemajuan/kenaikan pangkat;
- (4) pekerjaan itu sendiri;
- (5) kemungkinan untuk tumbuh; dan
- (6) tanggung jawab.

Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan yaitu:

- (1) kebijaksanaan;
- (2) supervisi teknis;
- (3) hubungan antar manusia dengan atasan;
- (4) hubungan manusia dengan pembinanya;
- (5) hubungan antar manusia dengan bawahannya;
- (6) gaji dan upah;
- (7) kestabilan kerja;
- (8) kehidupan pribadi;
- (9) kondisi tempat kerja;
- (10) status.

g. Indikator Motivasi Kerja

Dari uraian di atas dapat disampaikan definisi konseptual motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah dorongan dan upaya guru untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan berprestasi, dorongan untuk berafiliasi, dorongan untuk berkuasa.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam rangka menghindari duplikasi, peneliti melakukan pencarian studi sebelumnya. Dari hasil pencarian penelitian sebelumnya, diperoleh beberapa penelitian yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Hasil Penelitian Andi Dewi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 03 Tangerang Selatan menunjukkan korelasi Product moment, hubungan antara kompetensi profesional guru dengan mutu sekolah terdapat hubungan yang positif, dengan r_{xy} sebesar 0.406. Sedangkan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% di peroleh dari r_{tabel} 0,250, dan jika di tafsirkan hasil tersebut dalam tabel product moment maka angka tersebut menunjukkan korelasi yang positif, walaupun hubungan positif tersebut itu hanya pada tingkat sedang atau cukup.”³³
2. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data Rizal Firdousy yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara diperoleh persamaan yaitu $Y = 61.603 + 0.260 X_1 + 0.048 X_2 + 0.050 X_3$. Sehingga terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi. Dari hasil uji F atau uji simultan diperoleh F hitung sebesar 22,127 dengan probabilitas $0.000 < 0.05$ yang berarti model regresi tersebut signifikan.”³⁴

³³ Andi Dewi Puspita Sari, “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di SMPN 03 Tangerang Selatan” (Jakarta, UIN, 2015).

³⁴ M. Rizal Firdousy, “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara” (Semarang, UNNES, 2009).

3. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data Gita Suci dengan judul Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara diperoleh terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, serta kompetensi profesional guru yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru. Dari hasil secara simultan dan parsial yang berarti model regresi tersebut signifikan.³⁵
4. Hasil Penelitian Miftakhul Amalia dengan judul: Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Era Global. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kompetensi profesional guru sekolah dasar di era global. Guru di era global adalah guru yang mempunyai tugas memberikan pendidikan bermutu secara profesional. Guru sekolah dasar dengan kualitas dan kompetensi profesional yang tinggi serta memenuhi syarat akan mengetahui peran dan fungsi guru, baik untuk siswa maupun lingkungannya. Dengan demikian terbentuklah sistem pendidikan nasional yang dapat membawa Indonesia terutama dari segi kualitas atau mutu pendidikan meningkat dari sebelumnya.³⁶
5. Penelitian oleh Arif Jamali dan Lantip Diat Prasajo “yang hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah, lingkungan sekolah dan motivasi berprestasi guru ditingkatkan sehingga mereka akan

³⁵ Gita Suci and Tamzil Yusuf, “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara,” *Jurnal GeoEkonomi* 9, no. 2 (2018).

³⁶ Miftakhul Amalia, “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Era Global,” *UNY*, n.d.

memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan prestasi belajar siswa di SMA Muhammadiyah Yogyakarta.”³⁷

6. Hasil penelitian Beni Habibi dalam “Jurnal Dinamika Pendidikan Unnes yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru sebesar 47,8% pengaruh positif jika kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru semakin baik maka profesionalisme guru semakin baik.”³⁸
7. Hasil penelitian Nurul Mawaddatullin “menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersamaan antara kompetensi manajerial kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SDN Gugus II Kecamatan Kediri dengan persentase sebesar 25 % sedangkan 75 % lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.”³⁹
8. Penelitian Diani Prihatini pada sebuah satuan pendidikan. “Dari hasil penelitiannya dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersamaan terhadap mutu sekolah sebesar 0,792 (cukup kuat), memiliki kontribusi 62,73%

³⁷ Arif Jamali and Lantip Diat Prasajo, “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Lingkungan, Motivasi Guru, Terhadap Prestasi Siswa SMA Muhammadiyah Kota Yogyakarta.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2013).

³⁸ Beni Habibi, “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMK Bismen Di Kota Tegal.” *Dinamika Pendidikan Unnes* 10, no. 2 (2015).

³⁹ Nurul Mawaddatullin, “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat.” *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 2, no. 1 (2019).

sedangkan 37,27% ditentukan oleh variabel lain seperti pembiayaan, sarana dan prasarana, partisipasi orang tua, dan lainnya.”⁴⁰

9. Penelitian Irma Anggraeni, Aan Komariah, dan Taufani C. Kurniatun bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis “pengaruh kinerja manajerial kepala sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap mutu sekolah dasar negeri di Kota Bandung. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara simultan maupun parsial keduanya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap mutu sekolah.”⁴¹
10. Tujuan penelitian yang dilakukan Devi Damayanti “untuk mendeskripsikan Kemampuan Manajerial kepala sekolah, iklim sekolah dan mutu sekolah dasar di Kecamatan Ngamprah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah memiliki efek positif signifikan terhadap mutu sekolah, iklim sekolah memiliki efek positif signifikan terhadap mutu sekolah, dan secara simultan Kemampuan Manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah memiliki efek positif signifikan terhadap mutu sekolah.”⁴²

Dari hasil penelitian terdahulu seperti pemaparan di atas, terdapat kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, yaitu Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja Guru, dan Mutu Sekolah. Akan tetapi dari penelitian-penelitian di atas tidak ada yang sama dengan permasalahan yang akan diteliti.

⁴⁰ Diani Prihatini, “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah (Studi Analisis Deskriptif Pada SMAN Di Kabupaten Sumedang),” *Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi* 10, no. 2 (2013).

⁴¹ Irma Anggraeni, Aan Komariah, and Taufani C., “Kinerja Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Mengajar Guru Dan Mutu Sekolah Dasar,,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 23, no. 2 (2016).

⁴² Devi Damayanti, “Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Mutu Sekolah Dasar,,” *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI* 24, no. 1 (2017).

Hal ini adalah titik perbedaannya yaitu tentang pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah. Perbedaan kajian penelitian terlihat jelas dari rangkaian variabel dari masing-masing judul.

Tabel 2.1: Orisinalitas Penelitian

No	Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Andi Dewi. 2015. "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 03 Tangerang Selatan"	Meneliti Kompetensi Profesional Guru dan Mutu Sekolah	Motivasi kerja guru sebagai variabel bebas. Objek penelitian pada SMAN 3 Rejang Lebong	Penulis meneliti kompetensi profesional guru serta motivasi kerja guru karena diduga keduanya berpengaruh terhadap mutu sekolah. Selain itu objek penelitian yang dilakukan di SMAN 3 Rejang Lebong
2.	Rizal Firdousy. 2009. "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara"	Meneliti tentang Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi kerja guru	Mutu sekolah sebagai variabel terikat. Objek penelitian pada SMAN 3 Rejang Lebong	
3.	Gita Suci 2018. "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara"	Meneliti tentang Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi kerja guru	Mutu sekolah sebagai variabel terikat. Objek penelitian pada SMAN 3 Rejang Lebong	
4.	Miftakhul Amalia "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Era Global"	Meneliti Kompetensi Profesional Guru dan mutu pendidikan	Motivasi kerja guru sebagai variabel bebas. Objek penelitian pada SMAN 3 Rejang Lebong	
5.	Arif Jamali. 2013. "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Lingkungan, Motivasi Guru, Terhadap Prestasi Siswa SMA Muhammadiyah Kota Yogyakarta."	Meneliti motivasi kerja guru	Kompetensi Profesional Guru sebagai variabel bebas dan Mutu sekolah sebagai variabel terikat. Objek penelitian pada SMAN 3 Rejang Lebong	Penulis meneliti kompetensi profesional guru serta motivasi kerja guru karena diduga keduanya berpengaruh terhadap mutu sekolah. Selain itu objek penelitian yang dilakukan di SMAN 3 Rejang Lebong
6.	Beni Habibi. 2015. "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMK Bismen di Kota Tegal."	Meneliti tentang Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi kerja guru	Mutu sekolah sebagai variabel terikat. Objek penelitian pada SMAN 3 Rejang Lebong	

7.	Nurul Mawaddatullin. 2019. "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat."	Meneliti motivasi kerja guru	Kompetensi Profesional Guru sebagai variabel bebas dan Mutu sekolah sebagai variabel terikat. Objek penelitian pada SMAN 3 Rejang Lebong
8	Prihatni, Diani. 2013. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah (Studi Analisis Deskriptif pada SMAN di Kabupaten Sumedang)."	Meneliti Mutu Sekolah	Variabel Kompetensi profesional dan motivasi kerja guru sebagai variabel bebas. Objek penelitian pada SMAN 3 Rejang Lebong
9	Anggraeni, Irma, Aan Komariah, and Taufani C. 2016. Kurniatun. "Kinerja Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Mengajar Guru dan Mutu Sekolah Dasar."	Meneliti Mutu Sekolah	Variabel Kompetensi profesional dan motivasi kerja guru sebagai variabel bebas. Objek penelitian pada SMAN 3 Rejang Lebong
10	Devi Damayanti. 2017. "Kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim sekolah dan mutu sekolah dasar"	Meneliti Mutu Sekolah	Variabel Kompetensi profesional dan motivasi kerja guru sebagai variabel bebas. Objek penelitian pada SMAN 3 Rejang Lebong

Dari tabel di atas dapat diketahui secara jelas bahwa pada penelitian sebelumnya tidak ada penelitian yang benar-benar sama, hal tersebut bisa berbeda pada variabel-variabel yang digunakan maupun lokasi studi penelitian. Oleh sebab itu, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong". Pengaruh antar variabel dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Mutu Sekolah

Andi Dewi melakukan penelitian “dalam rangka memahami keterkaitan antara kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah di Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil korelasi Product moment, hubungan antara kompetensi profesional guru dengan mutu sekolah terdapat hubungan yang positif, dengan r_{xy} sebesar 0.406. Sedangkan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh dari r_{tabel} 0,250 . Dan jika ditafsirkan hasil tersebut dalam tabel product moment maka angka tersebut menunjukkan korelasi yang positif.”⁴³

Sedangkan menurut Oemar Malik “mengenai kompetensi profesional guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil, mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan, dan mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas. Hal ini dalam rangka meningkatkan mutu sekolah.”⁴⁴

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah disampaikan dapat diketahui bahwa mutu sekolah dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi profesional guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Sekolah

Guru menjadi fasilitator dan juga pusat informasi yang dibutuhkan oleh siswa, ia memainkan peran utama mentransfer kepatuhan dan kedisiplinan yang baik. Fasilitator yang berkualitas memiliki hubungan dengan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, pentingnya bimbingan profesional guru dapat

⁴³ Andi Dewi Puspita Sari, “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di SMPN 03 Tangerang Selatan.”

⁴⁴ Oemar Malik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*.

diarahkan sehingga dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh para guru dalam proses belajar mengajar. Motivasi kerja guru menjadi faktor penentu dalam meningkatkan mutu sekolah.

Motivasi kerja guru dapat mempengaruhi mutu sekolah, guru bersemangat dalam melaksanakan tugasnya dan memiliki prioritas yang baik dalam proses pengajaran di sekolah karena mempunyai motivasi kerja yang baik. Dalam penelitian Siti Zubaidah menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang positif terhadap mutu sekolah sebesar 100% yang berarti kategori kuat.⁴⁵

3. Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah

Penelitian Lusiana Devi dilakukan dengan tujuan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi profesional dan motivasi guru terhadap mutu sekolah di SMK Tekstil Pandaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 2439,594 dengan signifikansi F 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap mutu sekolah di SMK Tekstil Pandaan.⁴⁶

Berdasarkan pemaparan dapat diketahui bahwa kompetensi profesional guru bersama-sama dengan motivasi kerja guru dapat mempengaruhi peningkatan mutu sekolah.

⁴⁵ Siti Zubaidah, "Pengaruh Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah Di SMK N 1 Pabelan" (Surakarta, Universitas Kristen Satya Wacana, 2015).

⁴⁶ Lusiana Devi, Hadi Sunaryo, and M. Khoirul ABS, "Pengaruh Kompetensi Guru Dan Motivasi Guru Terhadap Mutu Sekolah Di SMK Tekstil Pandaan," *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 8, no. 2 (2019).

C. Kerangka Teoretis

1. Kompetensi Profesional Guru dimana secara spesifik menurut Permendiknas No 16/2007, “standar kompetensi ini dijabarkan ke dalam lima kompetensi inti yakni:
 - a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
 - b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu
 - c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
 - d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
 - e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk komunikasi dan mengembangkan diri.”⁴⁷

2. Motivasi Kerja Guru yang ada dalam penelitian ini sesuai dengan teori kebutuhan McClelland, yaitu kemauan guru untuk mengambil tindakan yang termotivasi ke arah yang akan mereka capai.⁴⁸
 - a. Kebutuhan untuk berprestasi: Mengelola tugas secara benar, mempunyai figur, mempertahankan citra, berpikir realistis dalam mencapai tujuan
 - b. Kebutuhan akan kekuasaan: Memiliki pengaruh, mengontrol orang lain, senang memberi saran
 - c. Kebutuhan akan afiliasi: Ingin diterima oleh orang lain, mempertahankan persahabatan, bekerja sama

3. Istilah mutu sekolah merupakan mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan dengan beberapa indikator mutu pendidikan, yaitu:⁴⁹
 - a. Standar Pengelolaan

⁴⁷ Marselus, *Sertifikasi Profesi Keguruan*.

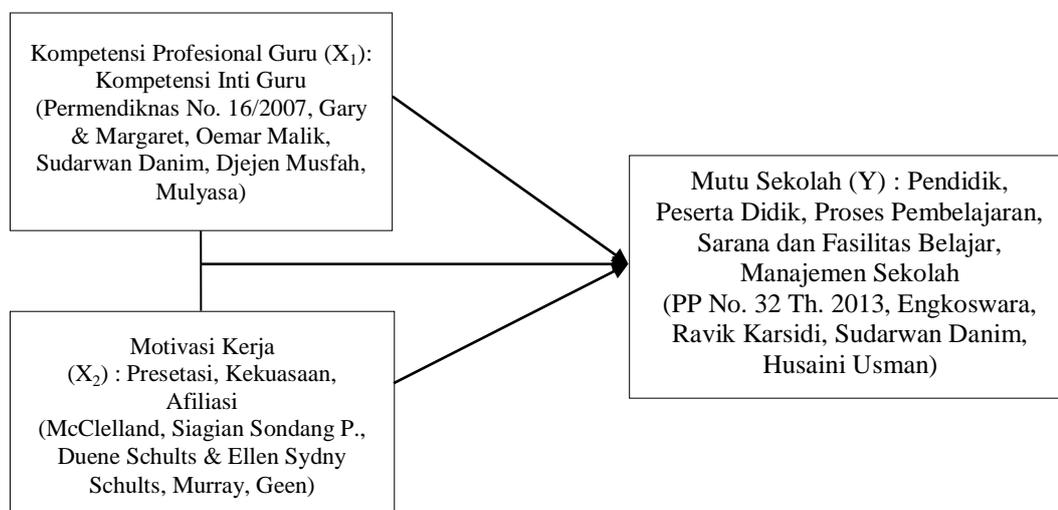
⁴⁸ McClelland, *The Achieving Society*.

⁴⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 32, *Indikator Mutu*.

- b. Standar Kompetensi Lulusan
- c. Standar Isi
- d. Standar Proses
- e. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- f. Standar Sarana dan Prasarana
- g. Standar Pembiayaan
- h. Standar Penilaian

Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran tersebut diringkas dalam gambar

di bawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian dapat diambil berdasarkan kerangka model penelitian yang telah disampaikan yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah SMAN 3 Rejang Lebong
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah SMAN 3 Rejang Lebong
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi profesional dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah SMAN 3 Rejang Lebong.
2. Menganalisis pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah SMAN 3 Rejang Lebong.
3. Menganalisis pengaruh antara kompetensi profesional dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap mutu sekolah SMAN 3 Rejang Lebong.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dan waktu penelitian yang dilakukan yaitu pada SMAN 3 Rejang Lebong yang penelitiannya dilakukan mulai tanggal 19 Februari sampai dengan 18 Agustus 2020 sesuai dengan surat izin yang dikeluarkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Rejang Lebong.

C. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian ini ingin menentukan pengaruh antara variabel kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang bersifat kuantitatif, yaitu penelitian lebih pada deskripsi akurasi dari masing-masing variabel dalam keakuratan pengaruh antara satu variabel lainnya dan memiliki area generalisasi yang luas. Tujuan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah untuk menjelaskan fakta.⁵⁰

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono, “merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian digunakan dalam menarik kesimpulan.”⁵¹ Sedangkan Suharsimi Arikunto mengatakan “populasi merupakan keseluruhan dari subyek yang diteliti yakni semua elemen yang ada dalam penelitian”.⁵² Oleh karenanya populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMAN 3 Rejang Lebong yang berjumlah 43 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, “sampel adalah bagian dari populasi yang merupakan sumber data dalam penelitian, bagian dari jumlah karakteristik yang dipunya oleh populasi”.⁵³ Mengenai teknik pengambilan sampel Nasution mengemukakan bahwa “kualitas penelitian tidak selalu

⁵⁰ Prasetya Irawan, *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial* (Jakarta: Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI, 2006).

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2009).

⁵² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Bandung: Rineka Cipta, 2004).

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*.

ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain penelitiannya (asumsi-asumsi statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya berdasarkan dengan teknik pengambilan sampel”.⁵⁴ Sementara itu Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa “untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subjek kurang dari seratus, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁵⁵ Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih”.

Berdasarkan yang disampaikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini dengan jumlah guru tidak mencapai 100, maka seluruhnya adalah objek penelitian, tidak ada sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Guna meningkatkan akurasi proses pengumpulan data, dilakukan studi yang dilakukan terhadap referensi-referensi dan juga penelitian langsung ke lapangan.

a. Penelitian lapangan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data secara langsung dari objek penelitian dengan beberapa teknik pendekatan yaitu:

1) Observasi (pengamatan)

Pengamatan dilakukan langsung ke objek penelitian dan yang menjadi fokus penelitian ini.

⁵⁴ Nasution, *Metode Research* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).

⁵⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*.

2) Interview (Wawancara)

Penelitian kuantitatif mengadakan komunikasi langsung dengan responden melalui tatap muka untuk menghimpun data yang dibutuhkan dalam penelitian yaitu kepala sekolah SMAN 3 Rejang Lebong.

3) Angket

Yang di maksud dengan Metode Angket ini adalah “Cara pengumpulan data berbentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah di persiapkan sebelumnya.⁵⁶ Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sedangkan menurut Wawan Nurkanca dalam buku pemahaman individu mengatakan kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dengan jalan mengajukan suatu daftar pertanyaan tertulis kepada sejumlah individu-individu yang diberikan daftar pertanyaan tersebut diminta untuk memberikan jawaban secara tertulis.⁵⁷ Sesuai dengan paparan di atas dapat disimpulkan kuesioner adalah suatu metode/ teknik pengumpulan data dengan jalan mengajukan suatu daftar pertanyaan tertulis kepada sejumlah responden, dan responden-responden yang diberikan daftar pertanyaan tersebut diminta untuk memberikan jawaban secara tertulis.”

⁵⁶ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005).

⁵⁷ Nurkanca Wayan, *Pemahaman Individu* (Surabaya: Usaha Nasional, 1993).

Peneliti menyiapkan bentuk pertanyaan dengan alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang telah, dengan tujuan memperoleh data dan informasi untuk menjawab yang diperlukan sebagai data di SMAN 3 Rejang Lebong.

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

- a. Standar mutu berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 32 tahun 2013, “Standar nasional Pendidikan (SNP) yang terdiri dari 8 standar, yaitu:⁵⁸
 1. Standar Pengelolaan untuk satuan pendidikan dasar dan menengah adalah standar pengelolaan pendidikan untuk sekolah / madrasah yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pendidikan agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.
 2. Standar kompetensi lulusan adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan ketrampilan.
 3. Standar isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis

⁵⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 32, *Indikator Mutu*.

- pendidikan tertentu.
4. Standar Proses adalah standar nasional yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu kesatuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
 5. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah kriteria prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.
 6. Standar Sarana Prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat beribadah, tempat berolah raga, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain dan tempat berekreasi serta sumber lain yang menunjang pembelajaran termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
 7. Standar Pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan biaya operasi yang berlaku selama satu tahun.
 8. Standar Penilaian Pendidikan adalah kriteria mengenai mekanisme, prosedur dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.”
- b. Kompetensi Profesional Guru dimana secara spesifik menurut Permendiknas No 16/2007, “standar kompetensi ini dijabarkan ke dalam lima kompetensi inti yakni:
1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
 2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu
 3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
 4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan

melakukan tindakan reflektif

5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk komunikasi dan mengembangkan diri.”⁵⁹

c. Konsep motivasi yang dikemukakan oleh McClelland, “memfokuskan pada tiga kebutuhan dasar manusia, yaitu: (1) kebutuhan akan prestasi, adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, (2) kebutuhan akan kekuasaan, adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian. (3) kebutuhan afiliasi, adalah hasrat untuk berinteraksi antar pribadi yang ramah dan akrab.”⁶⁰

2. Definisi Operasional

“Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel tak bebas atau merupakan salah satu penyebab.”⁶¹ Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat :

⁵⁹ Marselus, *Sertifikasi Profesi Keguruan*.

⁶⁰ McClelland, *The Achieving Society*.

⁶¹ J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum Dan Statistik* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003).

a. Variabel Bebas (Independent Variable)

“Variabel bebas adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan anteseden. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel ini memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.”⁶² Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi profesional dan motivasi kerja guru.

b. Variabel Terikat (Dependent Variable)

“Variabel terikat adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.”⁶³ Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah mutu sekolah.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2013).

⁶³ Sugiyono.

Tabel 3.1: Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Jumlah Butir Pertanyaan	Nomor Butir Soal	Referensi
Kompetensi Profesional Guru (X1)	Materi, struktur, konsep, pola pikir keilmuan	Kemampuan menguasai konsep dasar pelajaran tentang materi yang diajarkan	3	1, 2, 3	Permendiknas No. 16/2007, Gary & Margaret, Oemar Malik, Sudarwan Danim, Djejen Musfah, Mulyasa
		Kemampuan menjelaskan materi pelajaran dengan benar			
		Kemampuan menjawab pertanyaan siswa dengan memuaskan			
	Standar kompetensi	Kemampuan dalam mengembangkan silabus	4	4, 5, 6, 7	
		Kemampuan dalam mengembangkan rencana pembelajaran secara cermat			
		Kemampuan memahami potensi akademik (pemahaman pelajaran) peserta didik			
		Memahami tujuan setiap kegiatan pembelajaran			
	Materi pembelajaran kreatif	Kemampuan memilih materi secara kreatif	5	8, 9, 10, 11, 12	
		Kemampuan mengelola materi tersebut sesuai dengan kebutuhan siswa			
		Kemampuan mengembangkan materi sesuai dengan kemampuan siswa untuk menerimanya secara kreatif			
		Kemampuan dalam menanamkan rasa gemar membaca siswa			
		Kemampuan mengembangkan materi-materi agar dapat mendorong siswa mendalami rasa ingin tahunya			
		Kemampuan dalam melakukan refleksi kinerja secara terus menerus			
Kemampuan dalam penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan keprofesionalan					
Kemampuan mengikuti zaman dengan belajar dari berbagai sumber					
Teknologi Informasi dan Komunikasi	Kemampuan dalam menerapkan teknologi dalam mengembangkan dirinya	2	16, 17		
	Kemampuan mengembangkan keterampilan belajar inovatif melalui penguasaan teknologi				

Motivasi Kerja (X2)	Prestasi	Mengatur tugas dengan baik	8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	McClelland, Siagian Sondang P., Duene Schults & Ellen Sydney Schults, Murray, Geen
		Memiliki figur			
		Menjaga citra			
		Berpikir realistis untuk mencapai tujuan			
		Berpikir kreatif untuk mencapai tujuan			
	Kekuasaan	Mempunyai pengaruh	3	9, 10, 11	
		Mengendalikan orang lain			
		Suka memberi saran			
	Afiliasi	Ingin diterima orang lain	8	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	
Menjaga persahabatan					
Bekerja sama					
Mutu Sekolah (Y)	Pengelolaan	Perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pendidikan	3	1, 2, 3	PP No. 32 Th. 2013, Engkoswara, Ravik Karsidi, Sudarwan Danim, Husaini Usman
	Kompetensi Lulusan	Kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan ketrampilan	3	4, 5, 6	
	Isi	Kriteria tentang kompetensi tamatan, bahan kajian, mata pelajaran dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi	4	7, 8, 9, 10	
	Proses	Pelaksanaan pembelajaran	1	11	
	Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan	2	12, 13	
	Sarana dan Prasarana	Ruang belajar, tempat beribadah, tempat berolah raga, perpustakaan, serta sumber lain yang menunjang pembelajaran	5	14, 15, 16, 17, 18	
	Pembiayaan	komponen dan biaya operasi yang berlaku	1	19	
	Penilaian	mekanisme, prosedur dan instrumen penilaian hasil belajar	1	20	

3. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen merupakan pedoman dalam merumuskan pertanyaan-pertanyaan yang diturunkan dari variabel evaluasi yang akan diamati.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Angket

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Deskriptor
Kompetensi Profesional Guru (X1) Permendiknas No. 16/2007, Gary & Margaret, Oemar Malik, Sudarwan Danim, Djejen Musfah, Mulyasa	Materi, struktur, konsep, pola pikir keilmuan	Kemampuan menguasai konsep dasar pelajaran tentang materi yang diajarkan	Saya selalu menguasai konsep dasar tentang materi yang akan diajarkan
		Kemampuan menjelaskan materi pelajaran dengan benar	Saya selalu menjelaskan materi dengan benar
		Kemampuan menjawab pertanyaan siswa dengan memuaskan	Saya selalu menjawab pertanyaan siswa dengan memuaskan
	Standar kompetensi	Kemampuan dalam mengembangkan silabus	Saya selalu mengembangkan isi silabus
		Kemampuan dalam mengembangkan rencana pembelajaran secara cermat	Saya mengembangkan rencana pembelajaran secara cermat
		Kemampuan memahami potensi akademik (pemahaman pelajaran) peserta didik	Saya memahami potensi akademik peserta didik
		Memahami tujuan setiap kegiatan pembelajaran	Saya selalu memahami tujuan setiap kegiatan pembelajaran
	Materi pembelajaran kreatif	Kemampuan memilih materi secara kreatif	Saya selalu memilih materi secara kreatif
		Kemampuan mengelola materi tersebut sesuai dengan kebutuhan siswa	Saya mengelola materi pelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa
		Kemampuan mengembangkan materi sesuai dengan kemampuan siswa untuk menerimanya secara kreatif	Saya mengembangkan materi yang sesuai dengan kemampuan siswa untuk menerimanya secara kreatif
		Kemampuan dalam menanamkan rasa gemar membaca siswa	Saya selalu menanamkan rasa gemar membaca siswa
		Kemampuan mengembangkan materi-materi agar dapat mendorong siswa mendalami rasa ingin tahunya	Saya selalu mengembangkan materi-materi agar dapat mendorong siswa mendalami rasa ingin tahunya
		Kemampuan dalam melakukan refleksi kinerja secara terus menerus	Saya melakukan refleksi kinerja secara terus menerus
	Profesional berkelanjutan	Kemampuan dalam penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan keprofesionalan	Saya melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan keprofesionalan
		Kemampuan mengikuti zaman dengan belajar dari berbagai sumber	Saya mengikuti zaman dengan belajar dari berbagai sumber

	Teknologi Informasi dan Komunikasi	Kemampuan dalam menerapkan teknologi dalam mengembangkan dirinya	Saya dapat menerapkan teknologi dalam mengembangkan kompetensi
		Kemampuan mengembangkan keterampilan belajar inovatif melalui penguasaan teknologi	Saya selalu mengembangkan keterampilan belajar inovatif melalui penguasaan teknologi
Motivasi Kerja (X2) McClelland, Siagian Sondang P., Duene Schults & Ellen Sydney Schults, Murray, Geen	Prestasi	Mengatur tugas dengan baik	Saya mengatur tugas-tugas yang harus saya selesaikan dengan baik
			Saya bekerja dengan sungguh-sungguh mencurahkan semua kompetensi yang dimiliki agar prestasi belajar peserta didik meningkat
		Memiliki figur	Saya berbuat baik karena ada figur yang bisa dijadikan panutan
		Menjaga citra	Saya berusaha menjadi orang yang baik, mengerjakan tugas dengan tanggung jawab
			Saya berusaha belajar untuk meningkatkan kompetensi keguruan
		Berpikir realistis untuk mencapai tujuan	Saya berpikir realistis dalam mencapai tujuan
	Berpikir kreatif untuk mencapai tujuan	Saya mencoba model-model pembelajaran baru untuk meningkatkan prestasi hasil belajar siswa	
		Saya melakukan inovasi penggunaan alat peraga dalam kegiatan pembelajaran	
	Kekuasaan	Mempunyai pengaruh	Apa yang saya kerjakan diikuti oleh rekan kerja yang lain
		Mengendalikan orang lain	Saran yang saya berikan selalu dijalankan oleh rekan kerja
		Suka memberi saran	Saya akan memberi nasehat dan saran kepada rekan yang salah
	Afiliasi	Ingin diterima orang lain	Saya menyesuaikan tindakan saya agar bisa diterima orang lain
			Status sebagai guru selalu saya jaga dengan baik
			Dalam berkerja saya merupakan orang yang disenangi/dikagumi rekan
		Menjaga persahabatan	Saya menjaga tali persahabatan dengan rekan kerja
			Saling memahami perasaan sesama para guru merupakan harapan saya
		Bekerja sama	Tugas yang sulit dikerjakan sendiri akan saya kerjakan bersama rekan
	Membina hubungan kemitraan dengan teman sejawat		
Menjalin hubungan baik dengan semua warga sekolah			

<p style="text-align: center;">Mutu Sekolah (Y)</p> <p>PP No. 32 Th. 2013, Engkoswara, Ravik Karsidi, Sudarwan Danim, Husaini Usman</p>	Pengelolaan	Perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pendidikan	Perencanaan kegiatan pendidikan di sekolah tempat saya bekerja sudah dilaksanakan dengan baik
			Pelaksanaan kegiatan pendidikan di sekolah tempat saya bekerja sudah dilaksanakan dengan baik
			Pengawasan kegiatan pendidikan di sekolah tempat saya bekerja sudah dilaksanakan dengan baik
	Kompetensi Lulusan	Kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan ketrampilan	Lulusan sekolah di tempat saya bekerja memiliki sikap yang mencukupi untuk melanjutkan ke jenjang berikutnya
			Lulusan sekolah di tempat saya bekerja memiliki pengetahuan yang mencukupi untuk melanjutkan ke jenjang berikutnya
			Lulusan sekolah di tempat saya bekerja memiliki ketrampilan yang mencukupi untuk melanjutkan ke jenjang berikutnya
	Isi	Kriteria tentang kompetensi tamatan, bahan kajian, mata pelajaran dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi	Kompetensi tamatan sudah mengacu pada standar
			Kompetensi bahan kajian sudah mengacu pada standar
			Kompetensi mata pelajaran sudah mengacu pada standar
			Kompetensi silabus pembelajaran sudah mengacu pada standar
	Proses	Pelaksanaan pembelajaran	Pelaksanaan pembelajaran di sekolah saya sudah berjalan dengan baik
	Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan	Di sekolah tempat saya bekerja telah memiliki Pendidik yang sesuai dengan kualifikasinya
			Di sekolah tempat saya bekerja telah memiliki Tenaga Kependidikan yang sesuai dengan kualifikasinya
	Sarana dan Prasarana	Ruang belajar, tempat beribadah, tempat berolah raga, perpustakaan, serta sumber lain yang menunjang pembelajaran	Di sekolah tempat saya bekerja telah memiliki ruang belajar yang memadai
			Di sekolah tempat saya bekerja telah memiliki tempat beribadah yang memadai
			Di sekolah tempat saya bekerja telah memiliki tempat berolah raga yang memadai
			Di sekolah tempat saya bekerja telah memiliki perpustakaan yang memadai
			Di sekolah tempat saya bekerja telah memiliki laboratorium yang memadai
	Pembiayaan	komponen biaya operasi yang berlaku	Sekolah telah melakukan pengelolaan dana dengan baik
	Penilaian	mekanisme, prosedur dan instrumen penilaian hasil belajar	Aspek penilaian di sekolah tempat saya bekerja telah obyektif dan akuntabel

4. Jenis Instrumen

Jenis instrumen yang digunakan adalah angket. “Angket yang digunakan dalam penelitian ini termasuk angket tertutup terdiri dari sejumlah pertanyaan yang dipilih oleh responden. Responden diminta untuk memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda (V). Dan alternatif jawaban tersebut adalah selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah.”⁶⁴ Agar angket tersebut dapat diperoleh dengan rumus uji statistik, maka peneliti menggunakan skor penilaian yang diberikan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Alternatif Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang-kadang	3	3
4	Jarang	2	4
5	Tidak Pernah	1	5

5. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reabilitas

a. Uji Validitas Data

“Uji instrumen penelitian dalam hal ini adalah daftar pertanyaan yang dalam ilmu-ilmu sosial merupakan tahapan penting dalam proses pelaksanaan penelitian di lapangan. Dengan pengujian instrumen itulah paling tidak dapat diperoleh manfaat, yaitu pertama apakah instrumen penelitian itu dapat mengukur apa yang diukur dan kedua seberapa jauh

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*.

instrumen penelitian tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Manfaat yang pertama yang dikenal dengan nama validitas (kesahihan) dan yang kedua dikenal dengan menguji reliabilitas (keandalan) instrumen penelitian.”⁶⁵

Sedangkan pengujian validasi instrumen penelitian dalam hal ini daftar pernyataan menggunakan kriteria internal, “yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total, yang dikenal dengan teknik korelasi Product moment. Untuk mengetahui apakah nilai korelasi tersebut signifikan atau tidak diperlukan tabel signifikan r product moment, yaitu dengan membandingkan skor (nilai) masing-masing kuesioner dengan skor (nilai) totalnya. Apabila hasil hitung lebih besar dibandingkan dengan tabel pada 0,05 maka data yang akan dinyatakan valid dan reliabel.” Menurut Winarso Surahkmad, perhitungannya menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum x \cdot y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

x = Skor masing-masing variabel yang ada pada kuesioner

y = skor total semua variabel kuesioner

⁶⁵ Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: LP3S, 1995).

Nilai korelasi (r) dapat diketahui signifikan atau tidak, dapat secara langsung dilihat r pada tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ artinya tidak valid.⁶⁶

Pengujian validitas internal dan realibilitas ini mengacu pada nilai corrected item-total correlation (r_{hitung}) yang dibandingkan dengan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data/responden (N) = 43 adalah 0,2940.

Berdasarkan hasil tes yang dilakukan pada 43 responden, untuk 17 pertanyaan mengenai kompetensi profesional guru dinyatakan valid 17.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi Profesional Guru

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
1	65.209	99.693	.716	.939	Valid
2	65.163	98.473	.755	.938	Valid
3	65.186	100.250	.789	.938	Valid
4	65.651	99.852	.788	.938	Valid
5	65.488	99.827	.762	.938	Valid
6	65.186	100.107	.836	.937	Valid
7	65.116	99.010	.825	.937	Valid
8	65.465	98.017	.864	.936	Valid
9	65.233	101.468	.754	.939	Valid
10	65.465	100.874	.740	.939	Valid
11	65.395	104.721	.529	.942	Valid
12	65.326	102.415	.725	.939	Valid
13	65.651	99.518	.592	.942	Valid
14	66.279	103.539	.354	.949	Valid
15	65.256	98.623	.792	.937	Valid
16	65.419	101.963	.539	.943	Valid
17	65.698	101.787	.541	.943	Valid

(Sumber: Hasil Olahan Sendiri)

⁶⁶ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*.

Kemudian hal yang sama juga dilakukan untuk menguji skala motivasi kerja guru yang berjumlah 19 pertanyaan dinyatakan valid 19, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
1	76.512	132.637	.760	.957	Valid
2	76.209	134.788	.858	.956	Valid
3	76.419	133.344	.820	.956	Valid
4	76.256	133.290	.899	.956	Valid
5	76.302	137.311	.762	.958	Valid
6	76.442	135.348	.772	.957	Valid
7	76.698	137.454	.690	.958	Valid
8	76.930	135.638	.553	.961	Valid
9	77.581	134.725	.594	.960	Valid
10	77.512	135.303	.575	.960	Valid
11	77.209	133.788	.627	.960	Valid
12	76.698	131.073	.790	.957	Valid
13	76.186	133.107	.887	.956	Valid
14	77.047	136.236	.719	.958	Valid
15	76.140	134.456	.860	.956	Valid
16	76.186	132.679	.913	.955	Valid
17	76.744	137.004	.509	.961	Valid
18	76.256	135.338	.813	.957	Valid
19	76.163	134.044	.877	.956	Valid

(Sumber: Hasil Olahan Sendiri)

Sedangkan hasil uji yang telah dilakukan skala mutu sekolah yang berjumlah 20 butir pertanyaan dinyatakan valid 19:

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Mutu Sekolah

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
1	80.814	133.441	.797	.956	Valid
2	80.698	134.216	.863	.955	Valid
3	80.860	133.647	.833	.955	Valid
4	80.907	131.229	.878	.955	Valid
5	80.953	128.426	.919	.954	Valid
6	81.093	132.134	.837	.955	Valid
7	81.023	131.404	.844	.955	Valid
8	80.930	133.352	.833	.955	Valid
9	80.767	135.278	.795	.956	Valid
10	80.814	132.298	.830	.955	Valid
11	80.907	134.277	.807	.956	Valid
12	81.047	135.045	.678	.957	Valid
13	80.884	132.391	.775	.956	Valid

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
14	80.791	131.265	.822	.955	Valid
15	81.093	129.991	.743	.957	Valid
16	81.093	137.991	.583	.958	Valid
17	80.837	140.044	.459	.960	Valid
18	81.628	137.096	.288	.968	Tidak Valid
19	80.930	135.447	.704	.957	Valid
20	80.907	138.705	.594	.958	Valid

(Sumber: Hasil Olahan Sendiri)

Ketentuan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan pada uji ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dapat dinyatakan valid atau berkorelasi signifikan terhadap skor total.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dapat dinyatakan tidak valid atau tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Dari tabel hasil pengujian validitas di atas, seluruh variabel valid karena memenuhi ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Zainal Arifin menjelaskan, reliabilitas adalah derajat konsistensi instrumen yang bersangkutan.⁶⁷

Pengujian reliabilitas ditujukan untuk mengetahui apakah instrumen pengumpulan data menunjukkan tingkat akurasi, stabilitas atau konsistensi instrumen.

“Menguji keandalan instrumen penelitian dalam hal ini daftar pernyataan menggunakan metode konsistensi internal sehingga masalah

⁶⁷ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan: Metode Dan Paradigm Baru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011).

yang timbul dari presentasi berulang dapat dihindari. Suatu data dikatakan dapat diandalkan jika nilai alpha Cronbach lebih besar dari 0,7.⁶⁸”

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa semua item variabel penelitian adalah reliabel dan memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Kompetensi Profesional Guru	.943	17
2	Motivasi Kerja Guru	.960	19
3	Mutu Sekolah	.959	20

(Sumber: Hasil Olahan Sendiri)

F. Teknik Analisis Data

Poin-poin yang dirangkum dalam instrumen penelitian, sebelum dipakai untuk mendapatkan data untuk menguji hipotesis, sebelumnya diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dan reliabilitas instrumen ini dipakai untuk menghindari bias penelitian karena subjektivitas para peneliti. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilaksanakan sebelum uji hipotesis dilakukan.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji model regresi, variabel dependen dan independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi normal atau distribusi mendekati normal.

Untuk menguji data terdistribusi normal atau tidak, “maka rumus uji normalitas data dapat digunakan dengan menggunakan program SPSS, yaitu

⁶⁸ F.N. Kerlinger, *Asas-Asas Penelitian Behavioral* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003).

untuk melihat grafik atau melihat plot probabilitas normal yang membandingkan distribusi kumulatif dari data aktual dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Jika distribusi data normal, maka garis yang mewakili data aktual akan mengikuti garis diagonal.⁶⁹”

“Jika titik-titik terplot berada di sekitar garis diagonal, dan menyebar sesuai arah garis diagonal, maka grafik menunjukkan bahwa model regresi layak karena memenuhi asumsi normalitas.⁷⁰”

2. Uji Multikolinearitas Data

Tes ini digunakan untuk “mengetahui apakah ada korelasi kuat antara variabel independen yang termasuk dalam pemodelan. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier memiliki multikolinieritas dapat diperiksa menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Santoso secara umum, jika VIF lebih besar dari 5 ($VIF > 5$) maka variabel tersebut memiliki masalah multikolinieritas dengan variabel independen lainnya.⁷¹”

G. Hipotesis Statistika

1. Analisis Regresi Sederhana

Penggunaan analisis model regresi yang digunakan adalah model regresi sederhana. Model matematika yang menyatakan hubungan antara variabel independen kompetensi profesional guru (X_1) dan mutu sekolah (Y), hubungan antara variabel independen motivasi kerja guru (X_2) dan mutu sekolah (Y), dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana berikut:

⁶⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005).

⁷⁰ S. Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000).

⁷¹ S. Santoso.

$$1. \hat{Y} = a + b.X_1$$

$$2. \hat{Y} = a + b.X_2$$

Keterangan :

a = konstanta

b = koefisien arah regresi

X₁ = variabel independen kompetensi profesional guru

X₂ = variabel independen motivasi kerja

\hat{Y} = variabel dependen mutu sekolah

N = banyaknya sampel

Besarnya nilai konstanta a dan koefisien regresi b dapat dihitung melalui rumus : ⁷²

$$a = \frac{\sum Y (\sum x^2) - \sum X \cdot \sum XY}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

2. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengukur sejauh mana kompetensi profesional dan motivasi kerja guru mempengaruhi mutu sekolah, menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 .X_1 + b_2 .X_2$$

Dimana :

\hat{Y} = mutu sekolah

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi kompetensi profesional guru

b₂ = koefisien regresi motivasi kerja

⁷² Nafarin M., *Penganggaran Perusahaan* (Jakarta: Salemba Empat, 2007).

X 1 = kompetensi profesional guru

X 2 = motivasi kerja guru

a) Uji-t

Statistik uji-t digunakan untuk menentukan kontribusi masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel penjelas secara individu dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah:

$$T_{\text{hitung}} = r \frac{\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t-hitung = Nilai t

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel⁷³

Dari hasil penghitungan uji t, kemudian hipotesis diuji ditetapkan sebagai berikut :

Ho : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah SMAN 3 Rejang Lebong Bengkulu.

H1 : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara kompetensi profesional dan motivasi kerja guru dengan mutu sekolah SMAN 3 Rejang Lebong.

Dengan kriteria penerimaan hipotesis :

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*.

* Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

* Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

* Taraf signifikan = 5 % (0,05)

* Derajat kebebasan (df) = $n-3$

b) Uji-F

Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi profesional dan motivasi kerja guru bersama-sama terhadap mutu sekolah. Tahapan yang digunakan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

N = banyaknya sampel

k = banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta⁷⁴

Menggunakan pengujian dengan kriteria sebagai berikut:

* Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Hipotesis Uji

H_1 : $\beta \neq 0$: kompetensi profesional dan motivasi kerja guru secara bersama sama berpengaruh terhadap mutu sekolah.

⁷⁴ Sugiyono.

* Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Hipotesis Uji

$H_0 : \beta = 0$: kompetensi profesional dan motivasi kerja guru bersama-sama tidak mempengaruhi mutu sekolah.

Level Significance (tingkat signifikan) dalam bentuk pedoman pengujian yang dinyatakan dalam bentuk persentase dari area kurva normal yang digunakan adalah 5% (0,05).

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Survey responden dilakukan kepada seluruh guru SMAN 3 Rejang Lebong. Tujuannya adalah untuk mendapatkan data yang dapat diolah dan dianalisis mengenai hubungan variabel-variabel yang mempengaruhi mutu sekolah. Hasil kuesioner ini akan dianalisis untuk mendapatkan model regresi dalam penelitian ini. Berikut merupakan profil responden yang berpartisipasi:

Tabel 4.1 Profil Responden

No	Jabatan	Pengalaman Kerja	Pendidikan Terakhir
R1	Guru Madya	25 Tahun	S2
R2	Guru Madya	15 Tahun	S1
R3	Guru Muda	22 Tahun	S2
R4	Guru Muda	8 Tahun	S2
R5	Guru Muda	14 Tahun	S1
R6	Guru Muda	10 Tahun	S1
R7	Guru Muda	13 Tahun	S2
R8	Guru Muda	13 Tahun	S1
R9	Guru Muda	13 Tahun	S1
R10	Guru Muda	15 Tahun	S1
R11	Guru Muda	14 Tahun	S1
R12	Guru Muda	11 Tahun	S1
R13	Guru Muda	11 Tahun	S1
R14	Guru Muda	10 Tahun	S1
R15	Guru Muda	10 Tahun	S1
R16	Guru Muda	10 Tahun	S1
R17	Guru Pertama	11 Tahun	S1
R18	Guru Pertama	8 Tahun	S1
R19	Guru Pertama	6 Tahun	S1
R20	Guru Pertama	9 Tahun	S1
R21	Guru Tidak Tetap	10 Tahun	S1
R22	Guru Tidak Tetap	9 Tahun	S1
R23	Guru Tidak Tetap	8 Tahun	S1
R24	Guru Tidak Tetap	5 Tahun	S1
R25	Guru Tidak Tetap	5 Tahun	S1
R26	Guru Tidak Tetap	5 Tahun	S1
R27	Guru Tidak Tetap	5 Tahun	S2

No	Jabatan	Pengalaman Kerja	Pendidikan Terakhir
R28	Guru Tidak Tetap	2 Tahun	S1
R29	Guru Tidak Tetap	4 Tahun	S1
R30	Guru Tidak Tetap	1 Tahun	S1
R31	Guru Tidak Tetap	1 Tahun	S1
R32	Guru Tidak Tetap	4 Tahun	S1
R33	Guru Madya	26 Tahun	S1
R34	Guru Madya	28 Tahun	S1
R35	Guru Madya	30 Tahun	S1
R36	Guru Madya	34 Tahun	S2
R37	Guru Madya	30 Tahun	S1
R38	Guru Madya	26 Tahun	S1
R39	Guru Madya	30 Tahun	S2
R40	Guru Madya	31 Tahun	S3
R41	Guru Madya	31 Tahun	S2
R42	Guru Madya	30 Tahun	S1
R43	Guru Madya	32 Tahun	S1

(Sumber: Hasil Olahan Sendiri)

B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara kuantitatif berbagai segi statistik data dari objek penelitian melalui data hasil survey kuesioner. Data yang ditampilkan antara lain mean, median, modus, nilai maksimum dan minimum dari seluruh kuesioner yang disebar ke 43 responden dalam bentuk tabulasi data. Tabel analisis deskriptif dapat dilihat di bawah.

Tabel 4.2 Hasil Analisis Deskriptif terhadap Kompetensi Profesional Guru

Variabel	N	Mean	Median	Modus	Nilai Minimum	Nilai Maksimum
1	43	4.302	4.000	05.00	01.00	05.00
2	43	4.349	5.000	05.00	02.00	05.00
3	43	4.326	4.000	05.00	02.00	05.00
4	43	3.860	4.000	04.00	02.00	05.00
5	43	4.023	4.000	04.00	02.00	05.00
6	43	4.326	4.000	05.00	02.00	05.00
7	43	4.395	5.000	05.00	02.00	05.00
8	43	4.047	4.000	04.00	02.00	05.00
9	43	4.279	4.000	04.00	02.00	05.00
10	43	4.047	4.000	04.00	02.00	05.00
11	43	4.116	4.000	04.00	02.00	05.00
12	43	4.186	4.000	04.00	02.00	05.00
13	43	3.860	4.000	04.00	01.00	05.00
14	43	3.233	3.000	03.00	01.00	05.00
15	43	4.256	4.000	05.00	02.00	05.00
16	43	4.093	4.000	05.00	01.00	05.00
17	43	3.814	4.000	04.00	01.00	05.00

(Sumber: Hasil Olahan SPSS)

Berdasarkan tabel hasil analisis deskriptif di atas, variabel yang memiliki nilai mean paling besar adalah Variabel 7 dengan nilai rata-rata sebesar 4,395. Ini menunjukkan bahwa hampir semua responden memiliki penilaian yang tinggi terhadap variabel 7, yaitu “Saya selalu memahami tujuan setiap kegiatan pembelajaran”. Dan variabel yang memiliki nilai mean paling rendah adalah Variabel 14 dengan nilai rata-rata sebesar 3,233. Ini menunjukkan bahwa hampir semua responden memiliki penilaian yang rendah terhadap variabel 14, yaitu “Saya melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan keprofesionalan”.

Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif terhadap Motivasi Kerja Guru

Variabel	N	Mean	Median	Modus	Nilai Minimum	Nilai Maksimum
1	43	4.349	5.000	05.00	02.00	05.00
2	43	4.651	5.000	05.00	02.00	05.00
3	43	4.442	5.000	05.00	02.00	05.00
4	43	4.605	5.000	05.00	02.00	05.00
5	43	4.558	5.000	05.00	03.00	05.00
6	43	4.419	5.000	05.00	02.00	05.00
7	43	4.163	4.000	04.00	02.00	05.00
8	43	3.930	4.000	04.00	01.00	05.00
9	43	3.279	3.000	04.00	01.00	05.00
10	43	3.349	3.000	03.00	01.00	05.00
11	43	3.651	4.000	04.00	01.00	05.00
12	43	4.163	4.000	04.00	01.00	05.00
13	43	4.674	5.000	05.00	02.00	05.00
14	43	3.814	4.000	04.00	02.00	05.00
15	43	4.721	5.000	05.00	02.00	05.00
16	43	4.674	5.000	05.00	02.00	05.00
17	43	4.116	4.000	05.00	02.00	05.00
18	43	4.605	5.000	05.00	02.00	05.00
19	43	4.698	5.000	05.00	02.00	05.00

(Sumber: Hasil Olahan SPSS)

Berdasarkan tabel hasil analisis deskriptif di atas, variabel yang memiliki nilai mean paling besar adalah variabel 15 dengan nilai rata-rata sebesar 4,721. Ini menunjukkan bahwa hampir semua responden memiliki penilaian yang tinggi terhadap variabel 15, yaitu “Saya menjaga tali persahabatan dengan rekan kerja”. Dan variabel yang memiliki nilai mean paling rendah adalah Variabel 9 dengan nilai rata-rata sebesar 3,279. Ini menunjukkan bahwa hampir semua responden memiliki penilaian yang rendah terhadap variabel 9, yaitu “Apa yang saya kerjakan diikuti oleh rekan kerja yang lain”.

Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif terhadap Mutu Sekolah

Variabel	N	Mean	Median	Modus	Nilai Minimum	Nilai Maksimum
1	43	4.395	5.000	05.00	02.00	05.00
2	43	4.512	5.000	05.00	03.00	05.00
3	43	4.349	4.000	05.00	02.00	05.00
4	43	4.302	4.000	05.00	02.00	05.00
5	43	4.256	4.000	05.00	02.00	05.00
6	43	4.116	4.000	04.00	02.00	05.00
7	43	4.186	4.000	04.00	02.00	05.00
8	43	4.279	4.000	04.00	02.00	05.00
9	43	4.442	5.000	05.00	03.00	05.00
10	43	4.395	5.000	05.00	02.00	05.00
11	43	4.302	4.000	04.00	02.00	05.00
12	43	4.163	4.000	04.00	02.00	05.00
13	43	4.326	5.000	05.00	02.00	05.00
14	43	4.419	5.000	05.00	02.00	05.00
15	43	4.116	4.000	05.00	01.00	05.00
16	43	4.116	4.000	04.00	02.00	05.00
17	43	4.372	4.000	04.00	02.00	05.00
18	43	4.279	4.000	04.00	02.00	05.00
19	43	4.302	4.000	04.00	03.00	05.00

(Sumber: Hasil Olahan SPSS)

Berdasarkan tabel hasil analisis deskriptif di atas, variabel yang memiliki nilai mean paling besar adalah variabel 2 dengan nilai rata-rata sebesar 4,512. Ini menunjukkan bahwa hampir semua responden memiliki penilaian yang tinggi terhadap variabel 2, yaitu “Pelaksanaan kegiatan pendidikan di sekolah tempat saya bekerja sudah dilaksanakan dengan baik”. Dan variabel yang memiliki nilai mean paling rendah adalah Variabel 6, 15 & 16 dengan nilai rata-rata sebesar 4,116. Ini menunjukkan bahwa hampir semua responden memiliki penilaian yang rendah terhadap variabel 6 “Lulusan sekolah di tempat saya bekerja memiliki ketrampilan yang mencukupi untuk melanjutkan ke jenjang berikutnya”, 15 “Di sekolah tempat saya bekerja telah memiliki tempat beribadah yang memadai”, dan 16 “Di sekolah tempat saya bekerja telah memiliki tempat berolah raga yang memadai”.

2. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menilai bentuk distribusi data dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat menunjukkan bahwa datanya normal terdistribusi atau tidak terdistribusi secara normal.

Uji Normalitas data menggunakan metode “Kolmogorov Smirnov adalah pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain,” berikut hasil ujiannya:

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
X1	.143	43	.095
X2	.153	43	.055

(Sumber: Hasil Olahan SPSS)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dengan hasil Kolmogorov-Smirnov bernilai 0,095 dan 0,055 di atas 0.05 maka dapat dikatakan normal.

3. Uji Linieritas

Berdasarkan uji linearitas dalam penelitian ini, “diketahui bahwa nilai signifikansi definisi dari linearitas dalam variabel kompetensi profesional guru adalah 0,570 dan variabel motivasi kerja guru adalah 0,215. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa garis regresi variabel linier sehingga dapat digunakan untuk memprediksi besarnya variabel mutu sekolah.”

Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Signifikansi	Alpha	Kesimpulan
1	Y*X1	0,571	0,05	Linier
2	Y*X2	0,215	0,05	Linier

(Sumber: Hasil Olahan SPSS)

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah tes yang dilakukan untuk memastikan apakah dalam model regresi terdapat interkorelasi atau kolinearitas antar variabel independen. Intercorrelation adalah hubungan linier atau hubungan yang kuat antara satu variabel independen atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lain dalam model regresi. Interkorelasi dapat dilihat dengan nilai koefisien antara variabel independen, nilai VIF dan tolerance.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.763	1.311
	X2	.763	1.311

(Sumber: Hasil Olahan SPSS)

Nilai Tolerance yakni 0,763 lebih besar dari 0,10, sementara nilai VIF sebesar 1,311 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas.

C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah nol hipotesis (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh secara parsial kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah SMAN 3 Rejang Lebong dan tidak adanya pengaruh parsial variabel motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah SMAN 3 Rejang Lebong.

Sedangkan uji hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh variabel kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah SMAN 3 Rejang Lebong dan variabel motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah SMAN 3 Rejang Lebong. “Perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS, maka uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang didapat dengan taraf signifikansi 0,05 dengan cara pengambilan keputusan apabila probabilitas yang diperoleh $> 0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya apabila probabilitas $< 0,05$ maka H_1 yang diterima.”

1. Uji Regresi Linier Secara Parsial

Analisis uji hipotesis secara parsial memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

No	Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)	Data	Nilai	Kesimpulan
1	<p>H_0: Tidak ada pengaruh positif signifikan kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong</p> <p>H_1: Ada pengaruh positif signifikan kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong</p>	$t_{hitung} = 4,520$ $t_{tabel (43; 0,05)} = 1,681$ Probabilitas (Sig.) = 0,000	$Prob < 0,05$ $t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0 ditolak H_1 diterima
2	<p>H_0: Tidak ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong</p> <p>H_1: Ada pengaruh positif signifikan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong</p>	$t_{hitung} = 2,466$ $t_{tabel (43; 0,05)} = 1,681$ Probabilitas (Sig.) = 0,019	$Prob < 0,05$ $t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0 ditolak H_1 diterima

Berdasarkan tabel di atas, maka pengujian hipotesis nol yang pertama ditolak berdasar nilai signifikansi t yang didapat dalam variabel kompetensi profesional guru adalah 0,000 sehingga nilai tersebut bisa dinyatakan lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai *Sig.t* 0,000 < 0.05 sehingga menunjukkan adanya penolakan terhadap H_0 dan penerimaan terhadap H_1 . Penerimaan H_1 tersebut memberi arti bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap mutu sekolah SMAN 3 Rejang Lebong.”

Hasil uji hipotesis yang kedua yang menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 . Nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,019 sehingga bisa dinyatakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yang dalam hal ini yaitu 0.05. Dengan demikian, nilai

Sig.t $0,019 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_1 dan penolakan terhadap H_0 dan menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap mutu sekolah SMAN 3 Rejang Lebong.

Lebih jelasnya mengenai uji hipotesis secara parsial lihat tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.829	.290		2.859	.008
	X1	.393	.087	.587	4.520	.000
	X2	.189	.077	.320	2.466	.019

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Hasil Olahan SPSS)

Tabel di atas menjelaskan bahwa persamaan regresi diperoleh dari rumusan berikut:

$$Y = 0.829 + 0.393 X_1 + 0.189 X_2$$

Dimana:

Y : Mutu Sekolah

X_1 : Kompetensi Profesional Guru

X_2 : Motivasi Kerja Guru

Persamaan regresi linier di atas menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu apabila faktor kompetensi profesional dan motivasi kerja guru pada variabel bebas terjadi dan nilainya semakin tinggi maka akan terjadi peningkatan mutu sekolah, sedangkan apabila faktor pada variabel bebas tersebut menurun maka mutu sekolah pun akan menurun.

2. Uji Regresi Linier Secara Simultan

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

No	Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)	Data	Nilai	Kesimpulan
1	<p>H_0: Tidak ada pengaruh positif signifikan kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong</p> <p>H_1: Ada pengaruh positif signifikan kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong</p>	<p>$F_{hitung} = 14,430$ $F_{tabel (3;43;0,05)} = 2,82$ Probabilitas (Sig.) = 0,000</p>	<p>Prob < 0,05 $F_{hitung} > F_{tabel}$</p>	<p>H_0 ditolak H_1 diterima</p>

Hasil pengujian hipotesis pertama secara bersamaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji simultan (uji F) adalah 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi F lebih kecil dari probabilitas yang ditentukan. Dengan demikian, nilai Sig.F 0,000 < 0,05 sehingga menunjukkan penolakan H_0 dan penerimaan H_1 , dinyatakan bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja guru secara simultan mempengaruhi mutu sekolah SMAN 3 Rejang Lebong.

Tabel 4.11 Hasil Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.797	2	1.398	14.430	.000 ^b
	Residual	3.004	31	.097		
	Total	5.801	33			

(Sumber: Hasil Olahan SPSS)

Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694 ^a	.482	.449	.31131	1.688

(Sumber: Hasil Olahan SPSS)

Dari hasil analisis korelasi yang ditunjukkan pada tabel, dapat diketahui terdapat pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah memperoleh R Square dengan nilai 0,482, persamaan regresi menjelaskan bahwa variasi nilai mutu sekolah yang diperoleh adalah sebesar 48,2% sedangkan untuk 51,8% dapat dipengaruhi dari variabel selain persamaan model regresi yang diperoleh.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Kompetensi profesional adalah “berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.” Jika kompetensi ini terwujud dengan baik dapat mendukung pengembangan dan peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompetensi profesional guru tergolong memiliki kategori tinggi, dengan peringkat rata-rata 4,334, motivasi kerja guru tergolong memiliki kategori tinggi 3,970, dan mutu sekolah yang digolongkan memiliki kategori tinggi adalah 4.108. Dengan hasil ini menunjukkan kecenderungan mayoritas responden untuk mengatakan bahwa kompetensi profesional guru, motivasi kerja guru dan mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong baik.

Dari data penelitian dapat diketahui nilai rata-rata tertinggi dan terendah tiap variabel, untuk kompetensi profesional guru Berdasarkan tabel hasil analisis deskriptif di atas, variabel yang memiliki nilai mean paling besar

adalah Variabel 7 dengan nilai rata-rata sebesar 4,395. Ini menunjukkan bahwa hampir semua responden memiliki penilaian yang tinggi terhadap variabel 7, yaitu “Saya selalu memahami tujuan setiap kegiatan pembelajaran”. Dan variabel yang memiliki nilai mean paling rendah adalah Variabel 14 dengan nilai rata-rata sebesar 3,233. Ini menunjukkan bahwa hampir semua responden memiliki penilaian yang rendah terhadap variabel 14, yaitu “Saya melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan keprofesionalan”. Sedangkan untuk motivasi kerja guru, variabel yang memiliki nilai mean paling besar adalah variabel 15 dengan nilai rata-rata sebesar 4,721. Ini menunjukkan bahwa hampir semua responden memiliki penilaian yang tinggi terhadap variabel 15, yaitu “Saya menjaga tali persahabatan dengan rekan kerja”. Dan variabel yang memiliki nilai mean paling rendah adalah Variabel 9 dengan nilai rata-rata sebesar 3,279. Ini menunjukkan bahwa hampir semua responden memiliki penilaian yang rendah terhadap variabel 9, yaitu “Apa yang saya kerjakan diikuti oleh rekan kerja yang lain”. Kemudian untuk mutu sekolah variabel yang memiliki nilai mean paling besar adalah variabel 2 dengan nilai rata-rata sebesar 4,512. Ini menunjukkan bahwa hampir semua responden memiliki penilaian yang tinggi terhadap variabel 2, yaitu “Pelaksanaan kegiatan pendidikan di sekolah tempat saya bekerja sudah dilaksanakan dengan baik”. Dan variabel yang memiliki nilai mean paling rendah adalah Variabel 6, 15 & 16 dengan nilai rata-rata sebesar 4,116. Ini menunjukkan bahwa hampir semua responden memiliki penilaian yang rendah terhadap variabel 6 “Lulusan sekolah di tempat saya bekerja memiliki ketrampilan yang mencukupi untuk melanjutkan ke jenjang berikutnya”, 15 “Di sekolah tempat saya bekerja telah

memiliki tempat beribadah yang memadai”, dan 16 “Di sekolah tempat saya bekerja telah memiliki tempat berolah raga yang memadai”.

1. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Mutu Sekolah SMAN 3 Rejang Lebong

Kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. “Andi Dewi melakukan penelitian dalam rangka memahami keterkaitan antara kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah di Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil korelasi Product moment, hubungan antara kompetensi profesional guru dengan mutu pembelajaran terdapat hubungan yang positif, dengan r_{xy} sebesar 0.406. Sedangkan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh dari r_{tabel} 0,250 . Dan jika ditafsirkan hasil tersebut dalam tabel product moment maka angka tersebut menunjukkan korelasi yang positif, walaupun hubungan positif tersebut itu hanya pada tingkat sedang atau cukup.”⁷⁵

Sedangkan menurut Oemar Malik, “mengenai kompetensi profesional guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil, mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan, dan mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas. Hal ini dalam rangka meningkatkan mutu sekolah.”⁷⁶,

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah di SMAN 3 Rejang Lebong dengan

⁷⁵ Andi Dewi Puspita Sari, “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di SMPN 03 Tangerang Selatan.”

⁷⁶ Oemar Malik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*.

signifikansi t $0,000 < 0,05$. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa kita dapat meningkatkan mutu sekolah dengan cara meningkatkan tingkat kompetensi profesional yang dimiliki oleh seorang guru, sehingga guru harus bisa menguasai bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.

Teori di atas sesuai dengan hasil penelitian, dapat diketahui secara teoretis dan juga secara empiris bahwa mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi profesional guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah SMAN 3 Rejang Lebong

Setiap individu harus memiliki kondisi internal di mana kondisi ini berpartisipasi dalam kehidupan sehari-hari mereka. “Salah satu kondisi internal ini adalah motivasi dalam bentuk dorongan dasar yang menggerakkan orang untuk berperilaku. Banyak ahli menyampaikan pandangan mereka tentang motivasi. Pandangan para ahli tentang motivasi melahirkan beberapa teori motivasi. Teori motivasi yang sangat fundamental dan monumental, juga telah dikenal luas dan digunakan dalam berbagai kegiatan, termasuk teori hierarki Abraham Maslow, teori dua faktor Frederich Herzberg, teori X dan Y oleh Douglas Me. Gregory, teori pencapaian oleh David McClelland, dan teori ERG dari Alderfer.⁷⁷”

Teori-teori ini adalah landasan utama dalam merumuskan teori lainnya yang juga dikenal, “di antaranya adalah teori motivasi kerja, motivasi belajar, dan motivasi berprestasi, di samping teori motivasi yang lain. Malone seperti

⁷⁷ Achmad Mohyi, *Teori Dan Perilaku Organisasi* (Malang: UMM Press, 1999).

yang diungkap oleh Arif Rahman membedakan motivasi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah stimulus yang muncul dari dalam diri seseorang. Sedangkan motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan yang berasal dari luar individu.⁷⁸”

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa mutu sekolah di SMAN 3 Rejang Lebong dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dengan nilai signifikansi t sebesar $0,004 < 0,05$. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa mutu sekolah dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Zubaidah yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan.⁷⁹

Teori di atas sesuai dengan hasil penelitian, disampaikan serta penelitian sebelumnya sejalan dengan temuan penelitian ini bahwa secara teoretis maupun empiris terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah.

3. Pengaruh Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah di SMAN 3 Rejang Lebong

Hasil uji F dalam analisis regresi linier berganda bernilai signifikan sebesar $0,000 < 0,050$ yang berarti bahwa ada pengaruh variabel kompetensi profesional dan motivasi kerja guru secara simultan pada variabel mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong. Ini berarti mutu sekolah akan terpengaruh

⁷⁸ Arif Rahman, *Motivasi Dan Kinerja Organisasi* (Jakarta: Ciputat Press, 2005).

⁷⁹ Siti Zubaidah, “Pengaruh Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah Di SMK N 1 Pabelan.”

apabila kompetensi profesional dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dilakukan.

Penelitian Lusiana Devi dilakukan dengan tujuan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi profesional dan motivasi guru terhadap mutu sekolah di SMK Tekstil Pandaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 2439,594 dengan signifikansi F 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap mutu sekolah di SMK Tekstil Pandaan.⁸⁰

Hal ini sesuai dengan pendapat David McClelland yang menyatakan bahwa, “orang yang mempunyai motivasi kerja sama yang tinggi (*need of affiliation*): suka berinteraksi, bersifat sosial, dan bersama-sama secara individu; kepemilikan atau bergabung dengan suatu kelompok; karena didorong oleh keinginan untuk berteman, mereka cenderung menginginkan keyakinan yang lebih jelas dan lebih tegas; cenderung berkumpul dan mencoba untuk saling memahami tentang apa yang terjadi dan apa yang mereka percayai; secara pribadi bersedia berkonsultasi dan suka membantu orang lain yang berada dalam kesulitan dan lebih memilih untuk memiliki persahabatan yang timbal balik.”⁸¹

Menurut Gary dan Margaret yang di kutip oleh E. Mulyasa, “berpendapat bahwa kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif, menciptakan iklim untuk tumbuhnya kerja sama, melibatkan peserta didik dalam mengorganisasikan dan merencanakan pembelajaran, memiliki

⁸⁰ Lusiana Devi, Hadi Sunaryo, and M. Khoirul ABS, “Pengaruh Kompetensi Guru Dan Motivasi Guru Terhadap Mutu Sekolah Di SMK Tekstil Pandaan.”

⁸¹ McClelland, *The Achieving Society*.

kemampuan peningkatan diri antara lain menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif, memperluas dan menambah pengetahuan tentang metode pembelajaran.⁸² Hal ini adalah berkaitan dengan kompetensi profesional dan motivasi guru dalam rangka meningkatkan mutu sekolah.”

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan, dinyatakan bahwa dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi mutu sekolah, salah satunya adalah kompetensi profesional dan motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori-teori di atas sebagaimana disebutkan baik secara teoretis maupun empiris yang menunjukkan terdapat pengaruh pada kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah di SMAN 3 Rejang Lebong.

Menurut hasil penelitian yang disajikan, dapat ditunjukkan bahwa salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi mutu sekolah adalah kompetensi profesional dan motivasi guru. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori dan penelitian sebelumnya. Teori-teori ini menunjukkan pengaruh di SMAN 3 Rejang Lebong pada kompetensi profesional dan motivasi kerja guru.

Dapat diketahui bahwa jika kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terjadi, dan semakin tinggi nilainya, mutu sekolah akan meningkat, dan jika kompetensi profesional dan motivasi kerja guru menurun, mutu sekolah akan menurun.

Berdasarkan penelitian, koefisien determinasi atau R Square diketahui 0,482. Nilai R-square 0,482 berasal dari koefisien korelasi atau kuadrat "R". Besarnya koefisien determinasi (R Square) adalah 0,482 atau 48,2%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional guru (X_1) dan motivasi

⁸² Mulyasa, *Sertifikasi Profesi Keguruan Di Indonesia*.

kerja guru (X_2) secara simultan mempengaruhi variabel mutu sekolah (Y) 48,2%. Sisanya 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini. Mutu sekolah dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam bentuk Kepemimpinan kepala sekolah, kondisi lingkungan masyarakat, kualitas sarana dan prasarana, prestasi siswa, kinerja guru, dan lain sebagainya.

E. Profil Sekolah SMAN 3 Rejang Lebong

NPSN/NSS	:	10700685 / 301260202001
Alamat	:	Jl. Dr. Gani Desa Pahlawan
Kode Pos	:	39119
Kecamatan	:	Curup Utara
SK Pendirian Sekolah	:	061/0/1985
Tgl SK Pendirian	:	22 November 1985
SK Izin Operasional	:	421.3/2117/MN/Disdik/2015
Tgl SK Izin Operasional	:	28 Agustus 2015
Email	:	sman3curup@yahoo.com
Jumlah Rombel	:	20 Kelas
Jumlah Siswa	:	559 Orang
Identitas Kepala Sekolah	:	Wardoyo, M.Pd. MAT
NIP	:	19681012 199301 1 002
TMT Jabatan	:	2 Januari 2019

DAFTAR KEPALA SEKOLAH SELAMA BERDIRINYA SMAN. 3 REJANG LEBONG

NO	NAMA	GOL	NIP	NO.SK.PENGANGKATAN	TMT
1	HASAN		13005556	No.0574/C/1986	15-Mei-86
2	Drs HALIMI MUSTAKIM		130318974	No.16836/A.2.1.2/C/1987	05-Mar-87
3	BYUKURIYAH, BA	III, D	130280468	No.1536/C/1990	08-Jan-91
4	Drs. NURAPIK	IV, A	131473327	No.0913/KP/1997	01-Sep-97
5	Drs. SYAIFULLAH	IV, A	130636466	No.368/KP/2000	13-Jul-00
6	SYAFEWI, S.Pd	IV, A	131767350	No.820/369/2005	10-Nov-05
7	Drs. HARTONO	IV, A	196402171995121001	No.020/70/KEP/Bid.1/BKD 2012	16-Jun-12
8	MAWARDI, S.Pd	IV, A	196503041988031007	No.820/MTs/BA/68/2/2010	08-Nov-10
9	NURCAYA MEGAWATI, SE	III, D	196805022006042009	No.820/43/KEP/BID.1/BKD/2014	15-Feb-14
10	WARDOYO, M.Pd.Mat	IV, A	196810121993011002	No.820/149/KEP/BID.1/BKD/2016	22-Agu-16
11	NURCAYA MEGAWATI, SE	III, D	196805022006042009	No.821-D,34 TH.2017	02-Mar-17
12	WARDOYO, M.Pd.Mat	IV, A	196810121993011002	891-B.38 TH 2019	09-Jan-19



PEMERINTAH PROPINSI BENGKULU
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 3 REJANG LEBONG
 ALAMAT : Jln. DR. AK Gani Desa Pahlawan (0732) 23084 Curup 39119
 Akreditasi : A

DAFTAR HADIR PEGAWAI NEGERI SIPIL
GURU DAN TATA USAHA
SMA NEGERI 3 REJANG LEBONG

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ABSEN MASUK

HARI / TANGGAL :

NO	NAMA GURU dan TU	NIP	GOL	JABATAN	JAM MASUK	KET.						TANDA TANGAN
						S	I	A	T	DL	CT	
1	WARDOYO, M.Pd.Mat.	19681012 199301 1 002	IV A	Kepala Sekolah								1
2	Dr. GHAZALI ADILLAH, M.Pd	19640919 198901 1001	IV B	Guru Madya								2
3	H. NAZARUDIN, M.Pd	19601205 198601 1 003	IV A	Guru Madya								3
4	SUKARTANA, S.Pd	19631215 198703 1 012	IV A	Guru Madya								4
5	Dra. SYAFINAR	19650504 199203 2 002	IV A	Guru Madya								5
6	H. AMIRUDDIN, M.Pd.Mat	19670803 198903 1 002	IV A	Guru Madya								6
7	SRIYANI, S.Pd	19651215 198903 2 009	IV A	Guru Madya								7
8	SUDARMANTO, S.Pd	19670216 198902 1 002	IV A	Guru Madya								8
9	SETIYO BUDI SANTOSO, .M.Pd.Si	19671110 199001 1 002	IV A	Guru Madya								9
10	MARNIYENTI, S.Pd	19631021 198703 2 004	IV A	Guru Madya								10
11	Dra. NURLAILI	19651115 199412 2 002	IV A	Guru Madya								11
12	YETTI MARNIA H, S.Pd	19661027 199412 2 001	IV A	Guru Madya								12
13	SAFRUDIN, M.Pd	19670206 199502 1 001	IV A	Guru Madya								13
14	APRIDA MARYENTI, S.Pd	19790430 200312 2 007	IV A	Guru Madya								14
15	RUSTAN, M.Pd	19710310 199412 1 003	III D	Guru Muda								15
16	ANDILALA, M.Pd.Si	19791214 200502 1 002	III D	Guru Muda								16
17	WINDA WIDYA UTAMI.S.Pd	19840619 200604 2 006	III D	Guru Muda								17
18	ULFA AINI, S. Pd	19861217 200903 2 009	III D	Guru Muda								18
19	PEBRIANSYAH EFENDI, S.Pd.M.Pd	19790217 200801 1 001	III C	Guru Muda								19
20	YOZI PARDIAN, AS, S.Pd	19820809 200804 1 001	III C	Guru Muda								20
21	SAHWAN INDARMAWANSYAH, S.Pd	19760602 200904 1 001	III C	Guru Muda								21
22	RELINDA SIRAIT, SH	19800423 200903 2 004	III C	Guru Muda								22
23	ENDANG SRI WAHYUNINGSIH, S.Sos	19820919 200903 2 007	III C	Guru Muda								23
24	RATNA ANGLEINI, S.Sos	19830424 200903 2 011	III C	Guru Muda								24
25	MARTINA NAVRATILOFA, S.Pd	19850306 200903 2 014	III C	Guru Muda								25
26	KUSMINIARTI, S.Pd.I	19770918 200904 2 001	III C	Guru Muda								26
27	RISTIKA PRATIWI,S.Pd	19860304 201001 2 026	III C	Guru Muda								27
28	DWI RATNA RAMAYANTI, S.Pd	19860408 201001 2 008	III C	Guru Muda								28
29	SRI TRISNAWATI,S.Pd.I	19800428 201001 2 011	III B	Guru Pertama								29
30	KRISTIANTO, S. Pd	19860730 201101 1 007	III B	Guru Pertama								30
31	ONASIS BERMANO.S.Pdi	19850413 201101 1 008	III B	Guru Pertama								31
32	MARETHA SILVIANA, S.Pd	19880315 201402 2 003	III B	Guru Pertama								32
STAF ADMINISTRASI												
1	KARSIAN EFENDI.	19660608 198903 1 013	III C	Ka.Subbag TU								1
2	ZULKIPLI	19640112 198601 1 001	III B	Pen. Muda Tk.I								2
3	HASANUSI	19660204 198703 1 008	III B	Pen. Muda Tk.I								3

Ket :
 1 S = Sakit
 2 I = Izin
 3 A = Alpa
 4 T = Terlambat
 5 DL = Dinas Luar
 6 CT = Cuti

Curup,
 Kepala Sekolah,

WARDOYO, M.Pd. Mat
 Pangkat : Guru Madya / IV.a
 NIP. 196810121993011002

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi profesional guru terhadap mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong yaitu $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,520 > 1,681$. Perilaku profesional yang lebih baik oleh guru diikuti oleh mutu sekolah yang lebih baik.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong yaitu $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,162 > 1,681$. Semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik mutu sekolah.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan untuk kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap mutu sekolah pada SMAN 3 Rejang Lebong secara positif dilihat dari uji signifikansi, yaitu nilai $f_{hitung} > f_{tabel} = 14,430 > 2,820$ artinya variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Semakin tinggi kompetensi profesional dan motivasi kerja guru secara bersama-sama, maka semakin tinggi juga mutu sekolah. Kemudian dilihat dari angka korelasi sebesar 0,482, persamaan regresi menjelaskan bahwa variasi nilai mutu sekolah yang diperoleh adalah sebesar 48,2% sedangkan untuk 51,8% dapat dipengaruhi dari variabel selain persamaan model regresi yang diperoleh, dapat berupa kepemimpinan kepala sekolah, kondisi lingkungan masyarakat, kualitas sarana dan prasarana, prestasi siswa, kinerja guru dan lain sebagainya.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data sebagaimana dibahas, implikasi teoretis dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Berdasarkan fenomena di lapangan, terbukti bahwa guru dengan melakukan fungsi dan tugasnya secara profesional dan memiliki motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan mutu sekolah. Sebagaimana dinyatakan dalam pembahasan hipotesis penelitian, ini membuktikan bahwa kemampuan kompetensi profesional guru pada SMAN 3 Rejang Lebong dan motivasi kerja guru keduanya mempengaruhi mutu sekolah.
2. Kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Motivasi seorang guru sangat berpengaruh terhadap mutu sekolah, karena dengan memiliki motivasi kerja yang baik, guru juga akan melaksanakan tugas dengan baik. Dalam penelitian Siti Zubaidah, motivasi kerja guru memiliki efek positif pada mutu pendidikan dengan 100% kategori kuat. Teori-teori ini adalah dasar dari penelitian ini dan mengungkapkan pentingnya kompetensi profesional dan motivasi kerja seorang guru yang merupakan hal penting dalam pendidikan. Untuk mencapai mutu sekolah yang tinggi, selain kompetensi profesional yang harus dimiliki guru, motivasi kerja yang tinggi juga diperlukan dari para guru, sehingga dapat mempengaruhi mutu sekolah.
3. Hasil analisis penelitian menunjukkan keterkaitan yang dimiliki teori, hasil penelitian sebelumnya, dan penelitian yang dilakukan. Dengan diterimanya hipotesis pengaruh simultan dari kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah ada tanda bahwa untuk meningkatkan mutu sekolah, perlu juga didukung dengan mengoptimalkan kegiatan profesional

dan motivasi kerja guru serentak. Semakin tinggi tingkat kompetensi profesional dan motivasi kerja guru akan menciptakan peluang meningkatnya mutu sekolah. Sebaliknya, semakin buruk dan menurunnya tingkat kompetensi profesional dan motivasi kerja guru, semakin rendah mutu sekolah. Dengan demikian, kompetensi profesional dan motivasi kerja guru secara bersamaan merupakan urgensi yang tidak diragukan lagi untuk guru karena memiliki pengaruh pada mutu sekolah.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian bab sebelumnya, penulis dapat memberikan saran berikut:

1. Kepala sekolah, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam meningkatkan kompetensi profesional dan motivasi kerja para guru untuk meningkatkan mutu sekolah.
2. Wakil Kepala sekolah dapat membantu Kepala Sekolah dalam menjaga kompetensi profesional dan motivasi kerja para guru untuk meningkatkan mutu sekolahnya.
3. Guru hendaknya terus mengusahakan dalam menaikkan tingkat profesionalisme dan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan mutu pada sekolahnya.
4. Peneliti dapat sebagai tambahan referensi dan informasi empiris maupun perbandingan untuk penelitian yang dilakukan.
5. Murid, selalu menjaga prestasi dalam meningkatkan mutu sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Malik Fadjar. *Madrasah Dan Tantangan Modernitas*. Bandung: Mizan, 1988.
- Achmad Mohyi. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press, 1999.
- Ahmad Ali Riyadi, and Fahrurrozi. *Total Quality Management In Education*. Yogyakarta: IRCISOD, 2006.
- Anas Sudijono. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Andi Dewi Puspita Sari. "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di SMPN 03 Tangerang Selatan." UIN, 2015.
- Arif Jamali, and Lantip Diat Prasajo. "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Lingkungan, Motivasi Guru, Terhadap Prestasi Siswa SMA Muhammadiyah Kota Yogyakarta." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2013).
- Arif Rahman. *Motivasi Dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- Beni Habibi. "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMK Bismen Di Kota Tegal." *Dinamika Pendidikan Unnes* 10, no. 2 (2015).
- Devi Damayanti. "Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Mutu Sekolah Dasar." *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI* 24, no. 1 (2017).
- Diani Prihatini. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah (Studi Analisis Deskriptif Pada SMAN Di Kabupaten Sumedang)." *Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi* 10, no. 2 (2013).
- Direktoral Jenderal Kelembagaan Agama Islam. *Wawasan Tugas Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Departemen Agama Islam, 2005.
- Djejen Musfah. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Engkoswara, and Aan Komariah. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Fahrudin Sudagar, and Ali Idrus. *Pengembangan Profesional Guru*. Jakarta: GP Press, 2009.
- F.N. Kerlinger. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003.
- Gita Suci, and Tamzil Yusuf. "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara." *Jurnal GeoEkonomi* 9, no. 2 (2018).
- Hamzah B. Uno. *Model Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- "Human Capital Index 2015," n.d. <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2015/rankings/>.
- Husaini Usman. *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Reset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Irma Anggraeni, Aan Komariah, and Taufani C. "Kinerja Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Mengajar Guru Dan Mutu Sekolah Dasar." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 23, no. 2 (2016).
- J. Supranto. *Metode Penelitian Hukum Dan Statistik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
- James A.F. Stonner. *Management*. Second Edition. New York: Prentice Hall International, 1986.
- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

- Lusiana Devi, Hadi Sunaryo, and M. Khoirul ABS. "Pengaruh Kompetensi Guru Dan Motivasi Guru Terhadap Mutu Sekolah Di SMK Tekstil Pandaan." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 8, no. 2 (2019).
- M. Rizal Firdousy. "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Banjarnegara." UNNES, 2009.
- Marselus. *Sertifikasi Profesi Keguruan*. Jakarta: Indeks, 2011.
- Masri Singarimbun. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S, 1995.
- McClelland, D.C. *The Achieving Society*. New Jersey: Princeton, D Van Nostrand, 1961.
- Miftakhul Amalia. "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Era Global." *UNY*, n.d.
- Morgan, Clifford T. *Introductions to Psychology*. Toronto: McGraw-Hill, 1986.
- Mulyasa. *Sertifikasi Profesi Keguruan Di Indonesia*. Jakarta: Putra Grafik, 2007.
- Nafarin M. *Penganggaran Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Nasution. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Notoatmodjo Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Nurkanca Wayan. *Pemahaman Individu*. Surabaya: Usaha Nasional, 1993.
- Nurul Mawaddatullin. "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 2, no. 1 (2019).
- Oemar Malik. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Peraturan Pemerintah Nomor 32. *Indikator Mutu*, 2013.
- Prasetya Irawan. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI, 2006.
- Pupuh Fatuhrohmah, and Aa Suryana. *Guru Profesional*. Bandung: PT Radika Aditama, 2012.
- Ravik Karsidi. "Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Teknologi Belajar Jarak Jauh." Universitas Terbuka, 2005.
- S. Santoso. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000.
- Siagian Sondang P. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Siti Zubaidah. "Pengaruh Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah Di SMK N 1 Pabelan." Universitas Kristen Satya Wacana, 2015.
- Sudarwan Danim. *Media Komunikasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- . *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- . *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Bandung: Rineka Cipta, 2004.
- Tadjuddin Noer Effendi. *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja Dan Kemiskinan*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 1995.
- Umi Hanik. *Implementasi Total Quality Management Dalam Meningkatkan Pendidikan*. Semarang: Rasail media Group, 2011.

Zainal Arifin. *Penelitian Pendidikan: Metode Dan Paradigm Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.

LAMPIRAN

PROFIL SEKOLAH SMA NEGERI 3 REJANG LEBONG

NPSN/NSS	:	10700685 / 301280202001									
Alamat	:	Jln. Dr. Gani Desa Pahlawan									
Desa/Kelurahan	:	Desa Pahlawan									
Kode Pos	:	39119									
Kecamatan	:	Curup Utara									
Tgl. Pendirian Sekolah	:	0610/1985									
Tgl. SK Pendirian	:	22 November 1985									
Tgl. Izin Operasional	:	421.3/2117/MN/Disdik/2015									
Tgl. SK Izin Operasional	:	28 Agustus 2015									
Website	:	<u>Sman3curup@yahoo.com</u>									
Jumlah Rombel / Jml Siswa	:	<table><tr><td>Kelas</td><td>X</td><td>8 / 238 orang</td></tr><tr><td>Kelas</td><td>XI</td><td>6 / 188 orang</td></tr><tr><td>Kelas</td><td>XII</td><td>6 / 133 orang</td></tr></table>	Kelas	X	8 / 238 orang	Kelas	XI	6 / 188 orang	Kelas	XII	6 / 133 orang
Kelas	X	8 / 238 orang									
Kelas	XI	6 / 188 orang									
Kelas	XII	6 / 133 orang									
Nama Kepala Sekolah	:	WARDOYO, M.Pd. MAT									
Nomor Induk	:	19681012 199301 1 002									
Tgl. Lahir	:	SRAGEN, 12 OKTOBER 1968									
Pangkat/Golongan/TMT	:	PEMBINA IV/A TMT . 01 APRIL 2006									
Keahlian/Jurusan/Tahun	:	Jurusan Matematika Tahun 1999									
	S.1 :	Jurusan Matematika Tahun 2013									
	S.2 :										
Alamat Kepala Sekolah	:	02 Januari 2019									
Alamat Rumah	:	Jln. Ir. H. Djuanda GG. Setia Kawan II									
	:	Air Putih Lama Curup 39112									
	:	0812 7310 4986									
	:	<u>Wardoyocho@gmail.com</u>									

DAFTAR KEPALA SEKOLAH SELAMA BERDIRINYA SMAN. 3 REJANG LEBONG

NAMA	Gol	NIP	NO.SK.PENGANGKATAN	TMT
HAJAN		13005556	No.0574/C/1986	15-Mei-86
HAJIMI MUSTAKIM		130318974	No.16836/A.2.1.2/C/1987	05-Mar-87
HAIRIYAH BA	III D	130280468	No.1536/C/1990	08-Jan-91
HARAPIK	IV A	131473327	No.0913/KP/1997	01-Sep-97
SYAFULLAH	IV B	130636466	No.368/KP/2000	13-Jul-00
HAJIWI S Pd	IV B	131767350	No.820/369/2005	10-Nov-05
HARTONO	IV B	196402171995121001	No.020/70/KEP/Bid.1/BKD 2012	16-Jun-12
WARDI S Pd	IV B	196503041988031007	No.820/MTs/BA/68/2/2010	08-Nov-10
PRCAYA MEGAWATI, SE III D	III D	196805022006042009	No.820/43/KEP/BID.1/BKD/2014	15-Feb-14
WARDYO M Pd Mat	IV A	196810121993011002	No.820/149/KEP/BID.1/BKD/2016	22-Agu-16
PRCAYA MEGAWATI, SE III D	III D	196805022006042009	No.821-D,34 TH 2017	02-Mar-17
WARDYO, M Pd Mat	IV A	196810121993011002	891-B.38 TH 2019	09-Jan-19



PEMERINTAH PROPINSI BENGKULU
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 3 REJANG LEBONG
ALAMAT: Jln. DR. AK. Gani, Desa P. B. Kecamatan: 10732, 23054, Cusup, 39119
Kecamatan: A

DAFTAR HADIR PEGAWAI NEGERI SIPIL
GURU DAN TATA USAHA
SMA NEGERI 3 REJANG LEBONG

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ABSEN MASUK
HARI / TANGGAL

NO	NAMA GURU dan TU	NIP	GCL	JABATAN	JAM MASUK	KET						TANDA TANGAN
						S	I	A	T	DL	CT	
1	WARDYOYO, M. Pd. Mst	19681012 199301 1 002	IV A	Kepala Sekolah								1
2	Dh. GHAZALI ADILAH, M. Pd	19640919 198901 1 001	IV B	Guru Madya								2
3	M. NIZARUDDIN, M. Pd	19601205 198601 1 001	IV A	Guru Madya								3
4	SUKARTANA, S. Pd	19631215 198703 1 012	IV A	Guru Madya								4
5	Dra SYAFINAR	19650504 199203 2 002	IV A	Guru Madya								5
6	M. ANWARUDDIN, M. Pd. Mst	19670803 198903 1 002	IV A	Guru Madya								6
7	SAFYANI, S. Pd	19651215 198903 2 009	IV A	Guru Madya								7
8	SUGARMANTO, S. Pd	19670216 198902 1 002	IV A	Guru Madya								8
9	SETYO BUDI SANTOSO, M. Pd. Sd	19671110 199001 1 002	IV A	Guru Madya								9
10	MARNYENTI, S. Pd	19631021 198703 2 004	IV A	Guru Madya								10
11	Dra. NURILYATI	19651115 199412 2 002	IV A	Guru Madya								11
12	NETTI MARNAH, S. Pd	19661027 199412 2 001	IV A	Guru Madya								12
13	SAFRUDIN, M. Pd	19670206 199502 1 001	IV A	Guru Madya								13
14	APRI DA MARYENTI, S. Pd	19790430 200312 2 007	IV A	Guru Madya								14
15	RUSTAN, M. Pd	19710310 199412 1 003	III D	Guru Muda								15
16	KADILALA, M. Pd. Sd	19791214 200502 1 002	III D	Guru Muda								16
17	WINDA WIDYA UTAMI, S. Pd	19840619 200604 2 006	III D	Guru Muda								17
18	ELFA AN, S. Pd	19861217 200903 2 009	III D	Guru Muda								18
19	FEBRIANNAH EFENDI, S. Pd. M. Pd	19790217 200801 1 001	III C	Guru Muda								19
20	OGI PARDIAN, AS, S. Pd	19820609 200804 1 001	III C	Guru Muda								20
21	SAWAN IN DARMAWANSAH, S. Pd	19760602 200904 1 001	III C	Guru Muda								21
22	REJUNDA SRAIT, SH	19800423 200903 2 004	III C	Guru Muda								22
23	PENDANG SRI WAHYUNINGSIH, S. Sos	19820919 200903 2 007	III C	Guru Muda								23
24	PATNA ANGLENE, S. Sos	19830424 200903 2 011	III C	Guru Muda								24
25	MARTINA NAVRATILOFA, S. Pd	19850306 200903 2 014	III C	Guru Muda								25
26	RUSMANARTI, S. Pd. I	19770918 200904 2 001	III C	Guru Muda								26
27	PUSTRA PRATIWI, Pd	19860304 201001 2 026	III C	Guru Muda								27
28	OWI PATNA RAMAYANTI, S. Pd	19860408 201001 2 008	III C	Guru Muda								28
29	SRI TRI SAWIATI, S. Pd. I	19800428 201001 2 011	III B	Guru Pertama								29
30	KRISTANTO, S. Pd	19860730 201101 1 007	III B	Guru Pertama								30
31	DILAS BERMANO, S. Pd. I	19850413 201101 1 008	III B	Guru Pertama								31
32	MARETHA SILMANA, S. Pd	19890315 201402 2 003	III B	Guru Pertama								32
STAF ADMINISTRASI												
1	MARSIAN EFENDI	19860608 198903 1 013	III C	Ka Subbag TU								1
2	ZULKIPLI	19640112 198801 1 001	III B	Pen. Muda Tk. I								2
3	MASANUSI	19660204 198703 1 008	III B	Pen. Muda Tk. I								3

Cusup
Kepala Sekolah

1 S = Sakit
2 I = Izin
3 A = Absen
4 T = Terlambat
5 DL = Dinas Luar
6 CT = Cuti

WARDYOYO, M. Pd, Mst
Pangkat Guru Madya / IV a
No 196810121993011002



KEPUTUSAN
DIREKTUR PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
 Nomor : 015 /In.34/I/PS/PP.00.9/07/2019

Tentang
PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN II DALAM PENULISAN TESIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA (S2) INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP

Mengingat

Mengingat

- a. Bahwa untuk kelancaran penulisan Tesis mahasiswa, perlu ditunjuk Dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
 - b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai Pembimbing I dan II;
1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Curup;
 3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup;
 4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan, Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana, dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
 5. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor B.H/3/15447/2018 tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam (IAIN) Curup Periode 2018-2022;
 6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 6271 Tanggal 05 November 2014 tentang Izin Penyelenggaraan Program Pascasarjana (S2) Pada STAIN Curup;
 7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor 0056/In.34/2/KP.07.6/01/2019 tentang Pengangkatan Direktur Pascasarjana IAIN Curup.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan

Pertama

- Saudara:
1. **Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd.** NIP 196609251995022001
 2. **Dr. Fakhruddin, S.Ag., M.Pd.I** NIP 197501122006041009

Dosen Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan Tesis mahasiswa:

NAMA : **Revanza Adirama Anwar**
NIM : **18861012**
JUDUL TESIS : **Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah di SDN 04 Merigi Kepahiang.**

Kedua

Ketiga

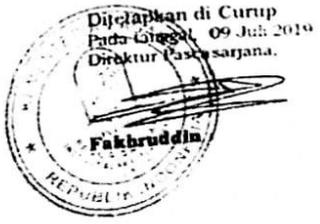
Kecempat

Kelima

Kes enam

Ketujuh

1. Proses Bimbingan dengan Pembimbing I dan Pembimbing II dilakukan 10 kali dan dapat dibuktikan dengan Kartu Bimbingan Tesis;
2. Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten Tesis. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan;
3. Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
4. Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya;
5. Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah Tesis tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan;
6. Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku.



Penyusunan
 oleh IAIN Curup,
 Bendahara IAIN Curup,
 Kasubid TU Pascasarjana



PEMERINTAH PROPINSI BENGKULU
DINAS PENDIDIKAN, PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 3 REJANG LEBONG

Jl. Dr. A. Gani, Ds. Pahlawan Telp. (0732) 23084 Curup Utara

SURAT KETERANGAN

No. 421.3/820/PL/SMAN3/RL/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : **WARDOYO, M.Pd.Mat**
NIP : 19681012 199301 1 002
Pangkat / Gol : Peribina IV a
Jabatan : Kepala Sekolah

Dengan ini menerangkan Bahwa

Nama : **Revanza Adirama Anwar**
NIM : 18861012
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Universitas : IAIN Curup

Nama yang tersebut diatas benar-benar telah selesai melaksanakan penelitian Tesis yang berjudul "*Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah Pada SMA Negeri 3 Kabupaten Rejang Lebong.*" dan tanggal 18 Februari 2020 s.d 18 April 2020.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya. Untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.





PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jalan S.Sukowati No.60 ■ Telp. (0732) 24622 Curup

SURAT IZIN

Nomor : 503/659 /IP/DPMP/ISP/II/2020

TENTANG PENELITIAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP KABUPATEN REJANG LEBONG

- Dasar:
1. Peraturan Bupati Nomor 03 Tahun 2017 tentang Pendelegasian Kewenangan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong.
 2. Surat Dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rejang Lebong Nomor 07/009/Sekr/BKBP/2020 Hal Rekomendasi Penelitian.
 3. Surat dari Direktur Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Program Pascasarjana Nomor 055/In.34/TS/KP.07.1/02/2020 Hal Permohonan Izin Penelitian Permohonan diterima Tanggal 19 Februari 2020

Dengan ini mengizinkan, melaksanakan Penelitian kepada :

Nama /TTL : Revanza Adirama Anwar / Sukabumi, 18 Agustus 1986
NIM : 18861012
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Proposal Penelitian : Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah Pada SMAN 3 Kabupaten Rejang Lebong
Lokasi Penelitian : SMAN 3 Kab. Rejang Lebong
Waktu Penelitian : 19 Februari 2020 s. d 18 Agustus 2020
Penanggung Jawab : Direktur Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Program Pascasarjana

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Harus mentaati semua ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku.
- b) Selesai melakukan penelitian agar melaporkan/ menyampaikan hasil penelitian kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong
- c) Apabila masa berlaku Izin ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai perpanjangan izin Penelitian harus diajukan kembali kepada instansi pemohon
- d) Izin ini dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang surat Izin ini tidak menaati/ mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut di atas.

Demikian Izin ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di : Curup
Pada Tanggal : 19 Februari 2020

Sekretaris Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Rejang Lebong



- Terselenggara :
1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. RL
 2. Direktur Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Program Pascasarjana
 3. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong

