

BAB II

LANDASAN TEORI

A. KOMPETENSI PROFESIONAL

1. Definisi Kompetensi Profesional

Menurut Syah kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban - kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak. Jadi kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya.¹

Menurut Adlan kata "profesional" erat kaitannya dengan kata "profesi". Profesi adalah pekerjaan yang pelaksanaannya memerlukan sejumlah persyaratan tertentu. Definisi ini menyatakan bahwa suatu profesi menyajikan jasa yang berdasarkan ilmu pengetahuan yang hanya dipahami oleh orang - orang tertentu yang secara sistematis diformulasikan dan diterapkan untuk memenuhi kebutuhan klien dalam hal ini masyarakat.²

Profesional berasal dari kata sifat yang berarti sangat mampu melakukan suatu pekerjaan. Sebagai kata benda, profesional berarti orang yang melaksanakan sebuah profesi dengan menggunakan profesionsinya seperti pencaharian. Salah satu contoh profesi adalah guru.

Dalam melaksanakan profesinya, profesional harus mengacu pada standart profesi. Standart profesi adalah prosedur dan norma-norma serta prinsip-prinsip yang dipergunakan sebagai pedoman agar output

¹ Syah Muhibbin, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000, hlm. 203.

² Aidin Adlan, *Hubungan Sikap Guru Terhadap Matematika dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja*, Matahari No.1, Jakarta, 2000, hlm. 5-6.

kuantitas dan kualitas pelaksanaan profesi tinggi sehingga kebutuhan orang dan masyarakat dapat terpenuhi.

Kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar. Adapun kompetensi profesional mengajar yang harus dimiliki oleh seorang yaitu meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi sistem pembelajaran, serta kemampuan dalam mengembangkan sistem pembelajaran.³

Mengacu pada uraian diatas, maka kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas profesi keguruan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi tinggi dengan sarana penunjang berupa bekal pengetahuan yang dimilikinya. Kompetensi merupakan perilaku untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan pula. Kompetensi sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan.

Guru sebagai pendidik ataupun pengajar merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Tugas guru yang utama adalah memberikan pengetahuan (*cognitive*), sikap/nilai (*affective*) dan keterampilan (*psychomotoric*) kepada anak didik. Tugas guru dilapangan berperan juga sebagai pembimbing proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian tugas dan peranan guru adalah mengajar dan mendidik. Berkaitan dengan hal tersebut guru harus memiliki inovasi tinggi.⁴

³ Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan; Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, hlm. 18.

⁴ Usman, Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, hlm 35.

Adlan mengemukakan bahwa dalam menjalankan kewenangan profesionalnya, kompetensi guru dibagi dalam tiga bagian yaitu (1) kompetensi kognitif, yaitu kemampuan dalam bidang intelektual, seperti pengalaman tentang belajar mengajar dan tingkah laku individu. (2) kompetensi afektif, yaitu kesiapan dan kemampuan guru dalam berbagai hal yang berkaitan dengan tugas profesinya, seperti menghargai pekerjaannya, mencintai mata pelajaran yang dibinanya dan (3) kompetensi perilaku, yaitu kemampuan dalam berperilaku, seperti membimbing dan menilai.⁵

Sedangkan Sudjana mengemukakan bahwa ada empat kompetensi guru sebagai berikut (1) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia (2) mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya, (3) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat, dan bidang studi yang dibinanya, dan (4) mempunyai keterampilan teknik mengajar.⁶

Tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi pribadi, profesional, sosial. Uraian dari ketiga kompetensi tersebut adalah sebagai berikut : (1) kompetensi pribadi seorang guru meliputi : memiliki pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama, memiliki pengetahuan budaya dan tradisi, memiliki pengetahuan tentang inti demokrasi, memiliki apresiasi dan kesadaran sosial, memiliki pengetahuan tentang estetika, memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan, dan setia terhadap harkat dan martabat manusia, (2) kompetensi profesional meliputi : mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan filosofis maupun psikologis, mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat

⁵ Ibid, hlm. 32.

⁶ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Sinar Baru, Bandung, 1989, hlm. 17.

perkembangan perilaku peserta didik, mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya, mengerti dan dapat menerapkan metode mengajar yang sesuai, mampu menggunakan alat dan fasilitas belajar, mampu mengorganisasi dan melaksanakan program pengajaran, mampu melaksanakan evaluasi belajar, dan mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik (3) kompetensi sosial guru meliputi : kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat , bergaul dan melayani masyarakat dengan baik, mendorong dan menunjang kreativitas masyarakat, menjaga emosi dan perilaku yang kurang baik, dan menempatkan diri sesuai dengan tugas dan fungsinya baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat.⁷

Berdasarkan uraian diatas konsep kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dasar melaksanakan tugas guru yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan menilai proses belajar mengajar.

2. Implementasi Kompetensi Profesional Guru

a. Merencanakan program belajar mengajar

Proses belajar mengajar perlu direncanakan agar dalam pelaksanaannya pembelajaran berlangsung dengan baik dan dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Rencana pengajaran merupakan persiapan guru mengajar untuk tiap pertemuan. Rencana pengajaran berfungsi sebagai acuan untuk

⁷ Ibid, hlm. 18.

melaksanakan proses belajar mengajar di kelas agar lebih efisien dan efektif.⁸

Isi perencanaan yaitu mengatur dan menetapkan unsur-unsur pembelajaran, seperti tujuan, bahan atau isi, metode, alat dan sumber, serta penilaian.

Program belajar mengajar yang dibuat oleh guru untuk disajikan kepada siswa pada proses belajar mengajar tidak lain adalah suatu proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pembelajaran berlangsung. Dalam kegiatan tersebut secara terperinci dijelaskan kemana siswa itu akan dibawa (tujuan), apa yang harus dipelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana siswa, mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian). Unsur-unsur utama yang harus ada dalam perencanaan pengajaran yaitu (1) tujuan yang hendak dicapai, berupa bentuk-bentuk tingkah laku apa yang diinginkan untuk dimiliki siswa setelah terjadinya proses belajar mengajar, (2) bahan pelajaran atau isi pelajaran yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan, (3) metode dan teknik yang digunakan, yaitu bagaimana proses belajar mengajar yang akan diciptakan guru agar siswa mencapai tujuan dan (4) penilaian, yakni bagaimana menciptakan dan menggunakan alat untuk mengetahui tujuan tercapai atau tidak.⁹

Berdasarkan uraian diatas, merencanakan program belajar mengajar merupakan proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pembelajaran berlangsung, yang mencakup :

⁸ Usman, Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011, hlm 61.

⁹ Ibid, hal. 67.

merumuskan tujuan, menguraikan deskripsi satuan bahasan, merancang kegiatan belajar mengajar, memilih berbagai media dan sumber belajar, dan merencanakan penilaian penguasaan tujuan.

b. Melaksanakan proses belajar mengajar.

Melaksanakan proses belajar mengajar merupakan tahap pelaksanaan program yang telah disusun. Dalam kegiatan ini kemampuan yang dituntut adalah keaktifan guru menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi antara guru dan siswa merupakan syarat utama bagi berlangsungnya proses belajar mengajar.¹⁰

Guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan belajar mengajar dicukupkan, apakah metodenya diubah, apakah kegiatan yang lalu perlu diulang, manakala siswa belum dapat mencapai tujuan - tujuan pembelajaran. Pada tahap ini disamping pengetahuan teori belajar mengajar, pengetahuan tentang siswa, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik belajar, misalnya : prinsip - prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, dan keterampilan menilai hasil belajar siswa.

c. Melaksanakan penilaian proses belajar mengajar

Penilaian proses belajar mengajar dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan perencanaan kegiatan belajar mengajar yang

¹⁰ Usman, Uzer, *Op. Cit. hlm. 4.*

telah disusun dan dilaksanakan. Penilaian diartikan sebagai proses yang menentukan betapa baik organisasi program atau kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai maksud-maksud yang telah ditetapkan.¹¹ Selanjutnya evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari setiap upaya manusia, evaluasi yang baik akan menyebarkan pemahaman dan perbaikan pendidikan sedangkan evaluasi yang salah akan merugikan pendidikan.

Tujuan utama melaksanakan evaluasi dalam proses belajar mengajar adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai tingkat pencapaian tujuan instruksional oleh siswa, sehingga tindak lanjut hasil belajar akan dapat diupayakan dan dilaksanakan. Dengan demikian melaksanakan penilaian proses belajar mengajar merupakan bagian tugas guru yang harus dilaksanakan setelah kegiatan pembelajaran berlangsung dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa mencapai tujuan pembelajaran, sehingga dapat diupayakan tindak lanjut hasil belajar siswa.

Kompetensi profesional guru sangat diperlukan guna mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan dalam hal ini guru. Guru merupakan faktor penentu mutu pendidikan dan keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu tingkat kompetensi profesional guru di suatu sekolah dapat dijadikan barometer bagi mutu dan keberhasilan pendidikan di sekolah.

B. MOTIVASI KERJA GURU

1. Definisi Motivasi Guru

Stoner menyatakan motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi

¹¹ Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*, Angkasa, Bandung, 1985, hlm. 48.

merupakan faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan perilaku manusia dalam arah dan tekad tertentu.¹²

Motivasi sering juga diartikan sebagai kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*) dan impuls. Tetapi pada umumnya diartikan sebagai suatu upaya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan. Motivasi individu akan meningkat, akan berdampak pada pelayanan publik yang memuaskan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Berikut akan dikemukakan beberapa pengertian dan konsep tentang motivasi kerja dalam hubungannya dengan kinerja guru.

Pemenuhan kebutuhan merupakan faktor yang masih dominan dalam memotivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, selain dorongan untuk munculnya perilaku dan tuntutan untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Hamzah motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹³

Ada dua tahapan yang disepakati para pakar sebagai faktor penentu perlu atau tidaknya seseorang diberikan motivasi, kedua faktor tersebut adalah kebutuhan dan pengarahan perilaku. Analisis terhadap kebutuhan sebagai dasar pemberian motivasi kepada seseorang. Seorang guru misalnya, akan termotivasi untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan apabila ia mengetahui bahwa ada kebutuhan yang tidak terpenuhi. Dengan bekerja, satu kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat terpuaskan. Faktor pengarahan perilaku, yaitu para guru sepakat

¹² James A.F.Stoner, dkk., *Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia*, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta, 1996, hlm 134.

¹³ Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm. 72.

bahwa karena dipengaruhi oleh kebutuhan, para guru mengarahkan perilaku mereka ke arah pencapaian tujuan tersebut. Artinya, seorang guru yang merasa kebutuhannya tidak terpuaskan, berusaha untuk memuaskan dengan cara mengarahkan perilakunya sehingga tujuan dapat tercapai.

2. Langkah – Langkah Motivasi

Langkah- langkah untuk memotivasi seseorang yang tersusun dan terencana sebagai berikut:

- a. Menentukan tujuan organisasi,
- b. Mengetahui kepentingan, yaitu dengan adanya komunikasi yang baik antara organisasi dan individu terhadap persyaratan - persyaratan yang harus dipenuhi,
- c. Integrasi tujuan, yaitu penyatuan tujuan organisasi dan kebutuhan individu,
- d. Sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan
- e. Teamwork yang berkoordinasi dengan baik.¹⁴

Jika semua terwujud dengan baik, maka akan membuat seseorang untuk bekerja dengan baik dan selalu berusaha untuk lebih baik dari yang pernah dilakukannya.

3. Dorongan Motivasi

Kebutuhan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri seseorang. Teori kebutuhan Reksomadiprjo dan Handoko mengemukakan bahwa perilaku individu untuk berprestasi di atas orang lain, didorong oleh

¹⁴ Handoko, dkk., *Organisasi Perusahaan, Edisi kedua*, Yogyakarta, BPFE, 1996, hlm. 85

kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan terhadap kekuasaan.

- a. *Need for Achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kebutuhan atau keinginan bekerja lebih baik, memecahkan masalah- masalah yang rumit dalam rangka pencapaian hasil yang maksimal.
- b. *Need for Affiliation* (kebutuhan berafiliasi) yaitu kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan pihak lain dalam membina persahabatan secara erat saling menerima kasih sayang dari rekan lain secara terus menerus.
- c. *Need for Power* (kebutuhan terhadap kekuasaan) yaitu kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain, mengendalikan orang lain, dan bertanggungjawab kepada orang lain.¹⁵

Menurut Elis Supartini (www.depdiknas.go.id/publikasi/buletin) yang diunduh tanggal 27 Nopember 2011, faktor- faktor yang memotivasi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah adalah dorongan untuk bekerja, tanggungjawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, dan penghargaan terhadap tugas.

- a. Dorongan untuk bekerja.

Seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, untuk mewujudkan keinginan - keinginan yang ada pada dirinya. Kecenderungan dan intensitas perbuatan seseorang dalam bekerja kemungkinan besar dipengaruhi oleh jenis kebutuhan yang ada pada diri seseorang yang bersangkutan. Motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, akan dipengaruhi oleh keinginan - keinginan yang ada pada dirinya. Sehingga guru akan berusaha melakukan tugas - tugas di sekolah secara optimal sesuai dengan keinginannya.

¹⁵ Handoko, dkk., *Op.cit*, hlm. 85.

b. Tanggungjawab terhadap tugas

Beban tugas yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang diberikan kepada guru, akan mempengaruhi usaha - usaha dalam bekerja sesuai dengan kemampuannya. Motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggungjawab yang diemban oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru memiliki kebebasan dalam merumuskan sendiri apa yang dihadapinya, dan bagaimana menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Pemberian tanggungjawab guru akan mengoptimalkan potensi dan kemampuannya dalam bekerja untuk mencapai keberhasilan sesuai harapannya. Nana Sudjana dalam Sri Kustantini mengatakan: “tanggungjawab mengembangkan kurikulum mengandung arti bahwa guru dituntut untuk mencari gagasan baru, penyempurnaan praktek pengajaran”.¹⁶

Guru tidak cepat puas dengan hasil yang dicapai, selalu mencari cara - cara baru untuk mengatasi masalahnya dan melakukan penyempurnaan dalam tugas agar menjadi lebih baik, dan merasa gagal jika keinginan- keinginannya tidak dapat terlaksana sesuai dengan harapannya. Kadar motivasi yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh besar kecilnya beban tugas yang menjadi tanggungjawabnya yang diembannya dan bagaimana solusinya/cara menyelesaikannya. Beban tugas ini meliputi tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi sekolah.¹⁷

¹⁶ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Sinar Baru Algesindo, Bandung, 2005, hlm. 43.

¹⁷ Nana Sudjana, *Op. Cit.* hlm. 44.

c. Minat terhadap tugas

Guru dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan lancar dan mencapai sasarnya jika guru mempunyai minat terhadap tugas yang diembannya. Besar kecilnya minat guru terhadap suatu tugas akan mempengaruhi kualitas motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum di sekolah. Hadari Nawawi mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja. Minat adalah dorongan untuk memilih atau tidak memilih suatu obyek lain yang sejenis. Minat guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, yaitu adanya perasaan guru untuk melaksanakan kegiatan- kegiatan dalam mengembangkan kurikulum di sekolah. Minat guru terhadap tugasnya dapat dilihat dari kerajinan dalam bekerja, mendalami tugas dan menerima tugas dengan perasaan senang.¹⁸

d. Penghargaan atas tugas

Penghargaan atas keberhasilan guru dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih baik lagi dan menimbulkan rasa cinta dan bangga terhadap tugas yang diembannya, sehingga akan memungkinkan seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan sungguh - sungguh dan tanggungjawab. Hadari Nawawi mengatakan bahwa penghargaan, penghormatan, pengakuan serta perlakuan terhadap karyawan pendidik sebagai manusia yang memiliki kehendak, pikiran, perasaan dan lain - lain sangat berpengaruh terhadap moral kerja mereka.¹⁹

Rasa bangga dan cinta terhadap profesi akan meningkatkan harkat dan martabat jabatan guru, dan meningkatkan citra guru di masyarakat

¹⁸ Hadari Nawawi, *Metode-Metode Mengajar*, Pustaka Pelajar, Jakarta, 1981, hlm. 124.

¹⁹ Ibid, hlm. 128.

melalui pengabdian pada masyarakat. Kesimpulan motivasi kerja adalah sesuatu yang ada dalam suatu organisasi dan diri seorang guru yang dapat memberikan dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan karena adanya rasa tanggungjawab akan kebutuhan individu dan organisasi dapat terpenuhi.

C. KOMITMEN GURU

1. Pengertian Komitmen Guru

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere, to connect, entrust - the state of being obligated or emotionally, impelled* adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (*I'tiqad*).²⁰

Nawawi dan Martini menyatakan bahwa, “komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu perbuatan atau kegiatan”.²¹

Menurut Piet Sahertian, komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab.²²

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan komitmen adalah perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk terlibat aktif untuk melaksanakan pekerjaannya dengan kepedulian, ikhlas, penuh rasa tanggung jawab, loyal, aktif dan memiliki disiplin.

²⁰ Tasmara, T., *Spiritual Centered Leadership (Kepemimpinan Berbasis Spiritual)*, Gema Insani Press, Jakarta, 2006, hlm. 26.

²¹ Hadari Nawawi dan Martini, *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1995, hlm. 160.

²² Piet A Suhertian, *Konsep Dasar Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 44.

Komitmen berkaitan dengan kesatuan janji dan kesepakatan bersama. Pengertian tersebut dapat dipahami bahwa komitmen merupakan pengaturan diri di dalam pekerjaan masing-masing atau keterikatan psikologis seseorang pada organisasi. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan dan keterlibatan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab.

Komitmen secara mandiri perlu dibangun pada setiap individu warga sekolah termasuk guru, terutama untuk menghilangkan setting pemikiran dan budaya kekakuan birokrasi, seperti harus menunggu petunjuk atasan dengan mengubahnya menjadi pemikiran yang kreatif dan inovatif.²³

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi di dalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap bathin (kekuatan bathin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur - unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan.

2. Pentingnya Komitmen Guru

Pada suatu organisasi selalu dibutuhkan orang-orang yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam mengemban tugasnya (amanah). Dukungan dari orang-orang yang mempunyai loyalitas dan memiliki

²³ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005, hlm. 151.

komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas diperkirakan akan menjadikan organisasi bekerja lebih efektif dan berhasil sehingga akan mudah untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diharapkan.²⁴

Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang profesional yang menghendaki komitmen yang tinggi dan rasa tanggung jawab penuh untuk dapat terlaksana dengan baik. Oleh sebab itu, guru harus memiliki komitmen yang tinggi agar pelaksanaan tugas dapat terlaksana dan berjalan dengan baik, sehingga siswa dapat belajar lebih efektif. Komitmen guru sangat penting dalam melaksanakan tugasnya karena akan ikut menentukan pencapaian tujuan pembelajaran atau pendidikan secara efektif. Pada gilirannya akan mendukung peningkatan mutu pendidikan sekolah.

3. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Hersey mengungkapkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang yaitu:

- 1) Faktor Usia. Faktor usia adalah merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Misalnya guru yang masih muda mempunyai semangat serta rencana hidup yang lebih bergairah dari pada pegawai yang berusia di atas 50 tahun.
- 2) Faktor Pengalaman Kerja. Faktor pengalaman kerja adalah lamanya pegawai bekerja dan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang- ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut secara berulang - ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan yang akan menghasilkan keterampilan. Dengan demikian lama bekerja juga akan menambah tingkat keterampilan. Akan tetapi bukan berarti guru yang berusia lanjut akan lebih tinggi tingkat keterampilannya dalam bekerja.

²⁴ Mulyasa, *ibid.*

Hal ini dikarenakan guru yang berusia lanjut mempunyai produktivitas kerja yang menurun.

3) Faktor iklim kerja. Iklim kerja adalah merupakan suasana yang ada disekitar para guru dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, penerangan, udara, keamanan, dll.

4) Faktor Motivasi Kerja. Motivasi kerja adalah merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka komitmen akan meningkat.²⁵

4. Ciri- ciri Komitmen Tinggi

Semua orang memiliki komitmen dalam dirinya tetapi ada orang yang mempunyai komitmen tinggi dan ada orang yang mempunyai komitmen rendah. Menurut Sahertian perilaku guru yang punya komitmen dapat digambarkan sebagai berikut:²⁶

Tabel 2.1.

Ciri-Ciri Komitmen Rendah dan Komitmen Tinggi

Komitmen Rendah	Komitmen Tinggi
1. Kurang memperdulikan masalah - masalah siswa.	1. Mempunyai kepedulian terhadap tugas.
2. Kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk memikirkan masalah yang berhubungan dengan tugas.	2. Selalu menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk membantu siswa.
3. Hanya memperdulikan satu tugas.	3. Sangat Concern terhadap orang lain dan memperdulikan orang lain.

²⁵ Hersey Paul & Kenneth H. Blanchard, *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Prentice-Hall Inc., New Jersey, 1988, hlm. 65.

²⁶ Sahertian, P.A, *Profil Pendidik Profesional*, Andi Offset, Yogyakarta, 1994, hlm. 88.

Goleman dan Alex menyatakan bahwa ciri- ciri orang yang memiliki komitmen dalam bekerja adalah: a) Siap berkorban demi pemenuhan sasaran yang lebih penting, misalnya: menyediakan waktu yang cukup untuk tugas-tugas yang diberikan, membantu rekan kerja yang mendapat kesulitan dalam tugas, saling berdiskusi tentang hak yang berhubungan dengan pekerjaan. b) Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar dengan mencoba memahami setiap pekerjaan yang akan dilaksanakan, menggunakan kemampuan secara optimal dalam melaksanakan tugas dan antusias terhadap kerja, c) Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan - pilihan, seperti meminta saran rekan kerja, dan pimpinan sebelum melakukan suatu tindakan, mendengar ide yang disampaikan orang , melaksanakan setiap keputusan yang telah disepakati dan tidak menolak jika diberikan sanksi jika tidak melaksanakannya, d) Aktif mencari peluang guna memenuhi misi kelompok, seperti: mengembangkan ide-ide atau gagasan dalam pengambilan keputusan, menetapkan langkah - langkah dan tindakan dalam membuat keputusan.²⁷

Berdasarkan pendapat Sahertian, Goleman dan Alex, tersebut di atas, disimpulkan bahwa komitmen guru pada tugas adalah perjanjian oleh seorang guru dengan dirinya sendiri untuk tetap terlibat aktif melaksanakan tugasnya dengan penuh keikhlasan, ketulusan, komitmen dan bersungguh - sungguh, berdisiplin dan penuh rasa tanggung jawab, serta loyal. Maka indikator komitmen guru dalam penelitian adalah sebagai berikut: 1) Memiliki rasa kepedulian, 2) Keikhlasan, 3) Kedisiplinan guru, 4) Loyal, 5) Tanggung jawab dan 6) Aktif.

²⁷ Goleman, Daniel., *Kecerdasan Emosi untuk mencapai Prestasi. (terjemahan Alex Tri Kantjono W)*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005, hlm.190.

D. KINERJA GURU

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kelengkapan kerja, budaya birokrasi, serta kemampuan pegawai itu sendiri. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru. *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka upaya mencapai tujuan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁸

Mangkunegara mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.²⁹

Masalah kinerja penting mendapatkan perhatian dalam manajemen karena berkaitan dengan produktivitas organisasi. Dalam bidang pendidikan, kinerja guru berhubungan dengan kemampuan dan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti : (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan dalam pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru. Kompetensi dasar guru sebagai kompetensi profesional dilihat dari

²⁸ Lakir, *Hubungan Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau Propinsi Kalimantan Barat*, Tesis, UT, Jakarta, 2013, hlm. 11.

²⁹ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, hlm 67.

kinerjanya dalam kegiatan belajar mengajar, kesungguhan dalam kerja serta tanggungjawab terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya sebagai seorang guru.

Pendapat lain menyatakan, kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan atau berbentuk perilaku, kecakapan, kemampuan kerja, kompetensi, sarana dan ketrampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.³⁰

2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

A. Tabrani Rusyan menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan Kinerja guru, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya :

1) Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

2) Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja. Dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

³⁰ Kustantini, Sri, *Analisis Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Ungaran Kabupaten Semarang*, Tesis, Universitas Diponegoro Jawa Tengah, Semarang, 2005, hlm. 18.

- a. Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- b. Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c. Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

3) Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

- a. Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antarguru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf dapat menunjang berhasilnya Kinerja guru.
- b. Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruangan harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.³¹

4) Tugas dan tanggung jawab guru

- a. Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
- b. Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guruharus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
- c. Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.

³¹ Tabrani Rusyan dkk., *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, CV. Dinamika Karya Cipta, Cianjur, 2000, hlm. 15

- d. Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
- e. Optimalisasi kelompok kerja guru.³²

3. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru, menurut Dirjen Dikdasmen dan Ditjen Dikti, diolah dari Koswara dan Halimah, kemampuan dasar yang harus dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru yaitu : a) Guru dituntut menguasai bahan ajar. b) Guru mampu mengelola program belajar. c) Guru mampu mengelola kelas. d) Guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran. e) Guru menguasai landasan-landasan kependidikan. f) Guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar. g) Guru mampu menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran. h) Guru mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan dan penyuluhan. i) Guru mengenal dan mampu ikut penyelenggaraan administrasi sekolah. j) Guru memahami prinsip - prinsip penelitian dan mampu menafsirkan hasil- hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran.³³

E. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu yang mirip dengan penelitian yang penulis lakukan ini sebagai bahan pembandingan, antara lain :

1. Lakir (2013), dalam tesis yang berjudul *Hubungan Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau Propinsi Kalimantan Barat*. Dari hasil penelitian tersebut diambil kesimpulan terdapat

³² Tabrani Rusyan dkk., *Op.Cit*, hlm. 16

³³ Lakir, *op.cit*, hlm. 13.

hubungan motivasi kerja guru dan kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau.³⁴

2. Khalida Tos (2012), dalam tesis yang berjudul *Hubungan Tunjangan Profesi dan Motivasi Dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Muaro Bungo Kabupaten Bungo*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan profesi dan motivasi kerja secara simultan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru pada guru SMA Muara Bungo Kabupaten Bungo.³⁵
3. Hilleria Parhusip (2013), dalam tesis yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah*. Dilihat dari hasil analisis determinan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja guru.³⁶
4. Uu Badrudin, *Pengaruh Supervisi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MTs. Negeri Anyar Kabupaten Serang Propinsi Banten*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi dan motivasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.³⁷

³⁴ Lakir, *op.cit*, hlm. 127-128.

³⁵ Tos, Khalida, *Hubungan Tunjangan Profesi dan Motivasi Dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Muaro Bungo Kabupaten Bungo*, Tesis, UT, Jakarta, 2012, hlm.112.

³⁶ Parhusip, Hilleria, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah*, Tesis, UT, Jakarta, 2013, hlm.125.

³⁷ Badrudin, *Pengaruh Supervisi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MTs. Negeri Anyar Kabupaten Serang Propinsi Banten*, Jurnal, STIAMI, Jakarta 2014.

5. Suryani Dewi Pratiwi (2013), dalam jurnal berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. Hasil Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.³⁸

F. KERANGKA BERFIKIR dan MODEL PENELITIAN

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.³⁹

1. Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru.

Kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar. Adapun kompetensi profesional mengajar yang harus dimiliki oleh seorang yaitu meliputi kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi sistem pembelajaran, serta kemampuan dalam mengembangkan sistem pembelajaran.⁴⁰

Kompetensi merupakan perilaku untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan pula. Kompetensi sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitas dan

³⁸ Pratiwi, Suryani, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*, Jurnal, UNS, Surakarta, 2013.

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Alfabeta, Bandung, 2007, hlm. 91.

⁴⁰ Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan; Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, hlm. 18.

aktivitas tenaga kependidikan. Guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Bagi guru, kompetensi profesional merupakan kompetensi yang sangat penting karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kinerja guru dalam menjalankan tugas sebagai pengajar maupun pendidik. Dengan kata lain, kompetensi profesional guru dapat mempengaruhi kinerja guru itu sendiri.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru.

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴¹ Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja. Dalam hal tertentu motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi.

⁴¹ Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm. 72.

Pencapaian suatu tujuan tidak terlepas dari motivasi guru dalam bekerja, karena motivasi merupakan pendorong semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja guru. Dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki guru diduga akan meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, seorang guru akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi).

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih baik dibanding guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Dengan demikian terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru.

Komitmen guru pada tugas adalah perjanjian oleh seorang guru dengan dirinya sendiri untuk tetap terlibat aktif melaksanakan tugasnya dengan penuh keikhlasan, ketulusan, dan bersungguh - sungguh, berdisiplin dan penuh rasa tanggung jawab, serta loyal dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Komitmen guru di Madrasah Aliyah se Kecamatan Wedarijaksa berkategori tinggi sehingga dinilai sangat cukup melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun sebagai seorang guru yang mempunyai tanggung jawab mendidik, mengajar, dan mengevaluasi siswa diharapkan dapat meningkatkan komitmen guru melalui komitmen yang berprestasi dan komitmen untuk bersaing sehat misalnya pembaharuan kurikulum berbasis kompetensi.

Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang profesional yang menghendaki komitmen yang tinggi dan rasa tanggung jawab penuh untuk dapat terlaksana dengan baik. Oleh sebab itu, guru harus memiliki komitmen yang tinggi agar pelaksanaan tugas dapat terlaksana dan berjalan dengan baik, sehingga siswa dapat belajar lebih efektif.

Komitmen guru sangat penting dalam melaksanakan tugasnya karena akan ikut menentukan pencapaian tujuan pembelajaran atau pendidikan secara efektif. Jika guru mempunyai komitmen yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula dan pada gilirannya akan mendukung peningkatan mutu pendidikan sekolah.

Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap bathin (kekuatan bathin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan.

4. Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja Guru, dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru.

Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.⁴²

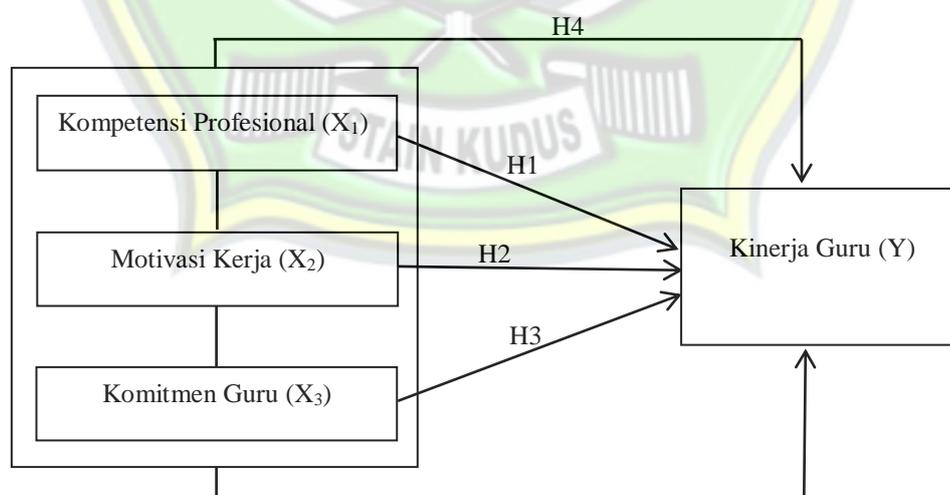
Berdasarkan beberapa teori dan penelitian terdahulu seperti tersebut di atas, dapat disimpulkan, jika kompetensi profesional guru benar-benar dijalankan maka kinerja guru otomatis meningkat. Jika motivasi mengajar guru dapat terwujud, maka meningkatlah kinerja guru. Jika komitmen guru benar-benar dilaksanakan, maka akan meningkatkan kinerja guru. Demikian pula jika kompetensi profesional guru benar-benar dijalankan, motivasi mengajar guru dapat terwujud, komitmen guru benar-benar dilaksanakan, maka akan meningkatkan kinerja guru.

⁴² Tabrani Rusyan dkk., *Op.Cit.* hlm. 17.

Kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan komitmen guru inilah yang sangat menentukan kinerja seorang guru. Ketiga aspek tersebut memiliki pengaruh langsung pada aktivitas guru. Motivasi akan mengubah pola pikir guru menjadi seorang yang lebih termotivasi untuk menjadi guru yang kompeten, komitmen akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab komitmen guru pada tugas adalah perjanjian oleh seorang guru dengan dirinya sendiri untuk tetap terlibat aktif melaksanakan tugasnya dengan penuh keikhlasan, ketulusan, dan bersungguh - sungguh, berdisiplin dan penuh rasa tanggung jawab, serta loyal dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar, sedangkan kompetensi profesional guru akan mendorong guru untuk lebih meningkatkan keprofesionalannya agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik, dan hasil belajar pun sesuai dengan standar ketuntasan yang telah ditetapkan.

Apabila digambarkan dalam bentuk matrik adalah sebagai berikut :

Gambar 1
Model Penelitian



G. RUMUSAN HIPOTESIS

Berdasarkan dengan rumusan masalah, kerangka berfikir, dan model penelitian, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1 : Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se Kecamatan Wedarijaksa.
2. H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se Kecamatan Wedarijaksa.
3. H3 : Komitmen Guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se Kecamatan Wedarijaksa.
4. H4 : Kompetensi profesional, motivasi kerja, komitmen guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se Kecamatan Wedarijaksa.

