

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN CIKARANG UTARA, KABUPATEN BEKASI**

**Sumarsih**

Kepala Sekolah SDN Karang Asih Cikarang Utara  
[sumarsihpit@gmail.com](mailto:sumarsihpit@gmail.com)

**Abstract:** The objective of this research was to explain the effect of work motivation and professional competency to job performance of the teachers at primary school in South Cikarang, Bekasi Regency. The research was conducted using survey method and quantitative approach. Target population of this research as 462 teachers. Research samples were selected using simple random sampling technique as much as 214 teachers. The data were collected through questionnaires and competency test. The data were analyzed using path analysis techniques. Based on the results of this research concluded that: (1) the work motivation have positive direct effect to job performance, improvement of work motivation will lead to increased job performance; (2) the professional competency have positive direct effect to job performance, improvement of professional competency will lead to increased job performance; (3) the professional competency have positive direct effect to work motivation, improvement of professional competency will lead to increased work motivation. The job performance of the teachers can be improved by improvement work motivation and professional competency.

Keywords: job performance, work motivation, professional competency

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional dengan kinerja guru di sekolah dasar di Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. Penelitian dilakukan dengan metode survei dan pendekatan kuantitatif. Populasi target penelitian ini sebagai 462 guru. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan teknik simple random sampling sebanyak 214 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner uji kompetensi guru. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pekerjaan, peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan kinerja pekerjaan meningkat; (2) kompetensi profesional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pekerjaan, peningkatan kompetensi profesional akan mengakibatkan prestasi kerja meningkat; (3) kompetensi profesional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, peningkatan kompetensi profesional akan menyebabkan motivasi kerja meningkat. Kinerja pekerjaan guru dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja perbaikan dan kompetensi profesional.

Kata kunci: Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional

Guru sesuai merupakan instrumen utama proses pendidikan yang diselenggarakan di sekolah. Guru bertanggung jawab mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik. Atas dasar itu, kinerja guru menjadi aspek penting dan mendasar bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Kinerja guru yang tinggi berarti para benar-benar dapat berfungsi optimal sebagai pendidik profesional. Dalam prakteknya masih terdapat banyak persoalan yang ditemui di lapangan terkait dengan rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Berdasarkan temuan di lapangan khususnya yang terjadi pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, terdapat beberapa masalah yang perlu mendapatkan perhatian terkait rendahnya kinerja guru. Berdasarkan aspek kegiatan pembelajaran, guru belum mampu membantu pengembangan perilaku positif pada diri peserta didik. Berdasarkan aspek pengelolaan pembelajaran, guru belum optimal mengembangkan iklim belajar yang kondusif, kurang memperhatikan upaya untuk memotivasi siswa.

Berdasarkan aspek perencanaan pembelajaran, guru belum optimal menyusun rencana pembelajaran. Rencana pembelajaran yang dibuat guru sebagian besar hanya digunakan untuk kepentingan administratif bukan sebagai panduan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Seringkali pemanfaatan waktu belajar tidak sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat.

Kinerja guru merupakan salah aspek penting yang perlu mendapat perhatian dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Peningkatan kinerja guru dapat diawali dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Kinerja sering dipandang sebagai tingkat pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Menurut Bacal (2004: 29) kinerja adalah tingkat dimana pegawai dapat memberikan kontribusi untuk tujuan unit kerja atau organisasi sebagai hasil dari tingkah lakunya dalam menerapkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan. Sonnentag (2002: 5) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang diminta organisasi kepada seseorang untuk melakukannya dengan baik.

Pengaruh motivasi kerja dan Kompetensi profesional terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan cikarang utara, kabupaten bekasi

Sumarsih

Armstrong (2006: 7) mengemukakan kinerja mencakup dua aspek yaitu perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari upaya yang telah dilakukan seseorang untuk melakukan transformasi kinerja dari bentuk abstrak ke dalam bentuk tindakan. Shield (2007: 2) menjelaskan konsep kinerja sebagai suatu sistem yang merupakan gabungan dari tiga elemen utama yaitu (1) input kinerja meliputi pengetahuan, keterampilan dan kompetensi pegawai (misalnya kemampuan dan sikap), serta sumber daya lain baik berwujud atau tidak berwujud; (2) sumber daya manusia 'melalui penempatan'; (3) *output* termasuk hasil dari perilaku kerja. Menurut Jackson, Hitt, dan DeNisi (2002: 163), kinerja dapat didefinisikan sebagai perilaku, dan apa yang dapat dilakukan orang. Kinerja dapat diamati dan diukur dalam hal masing-masing keahlian individu atau tingkat kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan pekerjaan.

Brown dan Lent (2003: 285) mengemukakan enam kriteria utama

yang dapat digunakan untuk dalam menetapkan standar kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, serta hubungan interpersonal. Dalam sudut pandang berbeda, Armstrong (2006: 61) mengemukakan aspek-aspek penilaian kinerja yang meliputi: membangun hubungan kerja yang efektif dengan orang lain, mengambil inisiatif untuk mengatasi masalah, mencari berbagai pengetahuan yang berkaitan dengan isu-isu yang muncul, berbagi pengetahuan dan informasi dengan rekan kerja, serta merespon secara efektif terhadap masalah yang dihadapi oleh pelanggan/klien dalam lingkup pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, kinerja seseorang tidak dapat dilepaskan dari bentuk dan jenis tugas yang harus dilaksanakannya. Terkait penelitian ini, dapat dikemukakan sejumlah tugas yang harus dilaksanakan oleh guru. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, guru adalah pendidik

profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dalam pasal 20 Undang-Undang tersebut dikemukakan: “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Berkaitan dengan penilaian kinerja guru, Kemdiknas menetapkan aspek-aspek kinerja guru yaitu sebagai

berikut: menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, penilaian dan evaluasi, bertindak sesuai dengan norma agama-hukum-sosial dan kebudayaan nasional Indonesia, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, memiliki etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi termasuk rasa bangga menjadi guru, bersikap inklusif-obyektif dan tidak diskriminatif, melakukan komunikasi (sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat), penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, serta mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

Tinjauan teoretis tentang kinerja menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor meliputi faktor-faktor yang besumber dari dalam diri, faktor internal yang terkait dengan sikap terhadap pekerjaan, serta faktor lingkungan

Pengaruh motivasi kerja dan Kompetensi profesional terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan cikarang utara, kabupaten bekasi

Sumarsih

organisasi dan pembinaan. Menurut Hellriegel dan Slocum (2011: 159), *"a key motivational principle states that performance is a function of a person's level of ability and motivation"*. Kunci dari prinsip motivasi menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari tingkat kemampuan dan motivasi. Kinerja yang tinggi dihasilkan dari tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2009: 102) dalam penjelasannya mengemukakan: *"high levels of motivation are significant contributors to exceptional performance"*. Motivasi yang tinggi merupakan kontributor signifikan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi Armstrong menjelaskan: *"high performance results from appropriate behaviour, especially discretionary behaviour, and the effective use of the required knowledge, skills and competencies"*. Kinerja yang tinggi merupakan hasil dari perilaku yang tepat, perilaku utama yang terkait dengan pelaksanaan tugas, dan

penggunaan pengetahuan yang diperlukan secara efektif, serta keterampilan dan kompetensi.

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Secara khusus penelitian dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; (2) pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru; serta (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi.

## **METODE**

Penelitian dilaksanakan pada Sekolah Dasar di Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. Data penelitian dikumpulkan pada bulan Juni tahun 2016. Penelitian dilaksanakan melalui survei dengan pendekatan Kuantitatif. Survei diterapkan dalam proses pengumpulan data melalui pengambilan sampel dari populasi. Pendekatan kuantitatif

diterapkan untuk menjelaskan besarnya pengaruh antar variabel penelitian. Populasi terjangkau penelitian adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. Ukuran populasi sebanyak 462 guru. Sampel penelitian dipilih sebanyak 214 guru dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Proses pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner dan tes yang dikembangkan peneliti. Instrumen yang digunakan terlebih dahulu diuji validitas dan dihitung koefisien reliabilitasnya melalui ujicoba instrumen. Kinerja diukur menggunakan kuesioner yang terdiri atas 27 butir pernyataan dengan koefisien reliabilitas 0,887. Motivasi kerja diukur menggunakan kuesioner yang terdiri atas 27 butir pernyataan dengan koefisien reliabilitas 0,875. Kompetensi profesional diukur menggunakan tes yang terdiri atas 36 butir pertanyaan dengan koefisien reliabilitas 0,876.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif serta statistik inferensial.

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data skor setiap variabel penelitian. Statistik inferensial digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel penelitian. Prosesnya dilakukan melalui tahapan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas serta uji signifikansi dan linearitas regresi. Pada tahap selanjutnya dihitung besarnya pengaruh antar variabel menggunakan teknik analisis jalur.

#### **HASIL PENELITIAN**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui survei terhadap guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. Data diperoleh melalui penyebaran instrumen dalam bentuk kuesioner dan tes terhadap 214 responden yaitu guru yang terpilih sebagai sampel. Kuesioner digunakan untuk mengukur variabel kinerja dan motivasi kerja guru. Tes digunakan untuk mengukur variabel kompetensi profesional guru. Berdasarkan hasil pengumpulan data, berikut dijelaskan deskripsi data dari setiap variabel yang disajikan dalam hasil perhitungan skor rata-rata, median, modus, simpangan

Pengaruh motivasi kerja dan Kompetensi profesional terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan cikarang utara, kabupaten bekasi

Sumarsih

baku, varians, serta penyebaran data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan histogram frekuensi.

### **Kinerja Guru Sekolah Dasar**

Data skor variabel kinerja guru dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang terdiri atas 27 butir pernyataan. Secara teoretis, rentang skor variabel kinerja guru berkisar antara skor terendah 27 sampai skor tertinggi 135. Berdasarkan hasil analisis data diketahui skor minimum 90, skor maksimum 132, rentang skor 42, skor rata-rata 113,178, median 114, modus 114, simpangan baku 9,479, serta varians 89,846.

### **Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar**

Data skor variabel motivasi kerja diperoleh berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang terdiri atas 27 butir pernyataan. Secara teoretis, rentang skor motivasi kerja berkisar antara skor minimum 27 sampai maksimum 135. Berdasarkan hasil analisis data diketahui skor minimum 80, skor maksimum 132, rentang skor 52, skor rata-rata 107,444, median 108,

modus 109, simpangan baku 10,557, dan varians 111,459.

### **Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar**

Data skor variabel kompetensi profesional diukur menggunakan tes yang terdiri atas 36 butir pernyataan. Secara teoretis rentang skor variabel kompetensi profesional akan berkisar antara skor terendah 0 sampai skor tertinggi 36. Berdasarkan hasil analisis data diketahui skor minimum 14, skor maksimum 35, rentang skor 21, skor rata-rata 25,276, median 25, modus 25, simpangan baku 4,543, dan varians 20,642.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjelaskan: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; (2) pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru; serta (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi profesional. Analisis data diawali dengan perhitungan koefisien korelasi antar variabel yang ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 1.** Koefisien Korelasi antar  
Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien Korelasi
X <sub>1</sub> dan X <sub>3</sub>	r <sub>31</sub> = 0,529
X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub>	r <sub>32</sub> = 0,428
X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub>	r <sub>21</sub> = 0,400

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis penelitian memperlihatkan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,425 yang sangat signifikan pada  $\alpha = 0,01$ . Artinya, motivasi kerja yang tinggi akan mengakibatkan kinerja guru yang tinggi. Dengan kata lain, dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki guru untuk melaksanakan pekerjaan akan mengakibatkan tingginya keberhasilan guru dalam memenuhi standar pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Griffin dan Moorhead (2014: 90) yang menyatakan: *"Managers strive to motivate people in the organization to perform at high*

*levels"*. Manajer akan berusaha untuk memotivasi orang-orang dalam organisasi untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Sejalan dengan hasil penelitian ini Hellriegel dan Slocum yang menjelaskan: *"A key motivational principle states that performance is a function of a person's level of ability and motivation. This principle is often expressed by the following formula: Performance = f (ability X motivation)"*. Kunci dari prinsip motivasi menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari tingkat kemampuan dan motivasi. Prinsip ini sering dinyatakan dengan rumus bahwa Kinerja = f (kemampuan X motivasi).

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2009: 102) yang menyatakan: *"One reason our understanding of motivation is important is that high levels of motivation are significant contributors to exceptional performance"*. Salah satu alasan dalam memahami peran penting motivasi adalah bahwa motivasi yang tinggi merupakan kontributor signifikan untuk kinerja yang luar biasa. Sesuai dengan hasil penelitian ini, guru yang memiliki



Pengaruh motivasi kerja dan Kompetensi profesional terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan cikarang utara, kabupaten bekasi

Sumarsih

motivasi kerja tinggi akan berusaha untuk menemukan cara terbaik melakukan pekerjaannya. Mereka ingin datang untuk bekerja dan menjadi bagian dari tim; mereka tertarik dalam membantu, mendukung, dan mendorong rekan kerjanya.

### **Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis data dalam uji hipotesis penelitian memperlihatkan kompetensi profesional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,258 yang sangat signifikan pada  $\alpha = 0,01$ . Artinya, penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu akan mengakibatkan kinerja guru yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Armstrong (2006: 7) yang menyatakan: *"High performance results from appropriate behaviour, especially discretionary behaviour, and the effective use of the required knowledge, skills and competencies"*.

Kinerja yang tinggi merupakan hasil dari perilaku yang tepat, perilaku utama yang terkait dengan pelaksanaan tugas, dan penggunaan pengetahuan yang diperlukan secara efektif, serta keterampilan dan kompetensi.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Shiled (2007: 80) yang menjelaskan: *"At the level of the individual employee, performance inputs consist of a combination of job knowledge, skills and abilities. While the competencies approach acknowledges the importance of all three types of input"*. Pada tingkat individu, input kinerja terdiri dari kombinasi antara pengetahuan tentang pekerjaan, keterampilan dan kemampuan. Sedangkan pendekatan kompetensi mengakui pentingnya ketiga jenis input tersebut. Sesuai dengan hasil penelitian ini, adanya perbedaan yang kuat antara pengetahuan dan keterampilan dalam posisi tertentu serta kemampuan kinerja yang mendasari pada sisi lain. Kompetensi merupakan input penting pembentuk kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru**

Hasil analisis data dalam uji hipotesis penelitian memperlihatkan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi profesional. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,400 yang sangat signifikan pada  $\alpha = 0,01$ . Artinya, adalah dorongan untuk melaksanakan akan mengakibatkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Colquitt, Lapine, dan Wesson (2011: 202) yang menyatakan: *"People who experience higher levels of motivation tend to have higher levels of task performance"*. Orang yang memiliki motivasi dengan tingkat yang lebih tinggi dari cenderung memiliki tingkat yang lebih tinggi pula dalam hal kinerja tugas. Motivasi memberikan efek yang kuat untuk efikasi diri dan kompetensi. Motivasi yang tinggi akan diikuti oleh kemampuan atau kompetensi mengatasi berbagai oleh kesulitan tugas, kombinasi valensi-

instrumentalitas-harapan, dan keseimbangan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Hellriegel dan Slocum (2011: 158) yang menjelaskan: *"Although job performance involves more than motivation, motivation is important factor in achieving high performance"*. Meskipun kinerja melibatkan motivasi, motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi karena akan mendorong pegawai meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan tugas, terutama tugas-tugas yang dianggap sulit. Pegawai yang sangat termotivasi sekalipun mungkin tidak berhasil dalam pekerjaan, jika mereka tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan atau mereka bekerja di bawah kondisi yang tidak menguntungkan dalam pekerjaannya.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di

Pengaruh motivasi kerja dan Kompetensi profesional terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan cikarang utara, kabupaten bekasi

Sumarsih

Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. Artinya, peningkatan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru.

2. Kompetensi profesional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. Artinya, peningkatan kompetensi profesional akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru.
3. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. Artinya, peningkatan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kompetensi profesional guru.

Peningkatan motivasi kerja dapat dipahami sebagai upaya untuk dorongan dalam bekerja. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan motivasi kerja

antara lain: (1) memberikan tanggung jawab secara penuh kepada guru yang diimbangi dengan kewenangan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok sebagai pendidik; (2) memberikan dukungan untuk menunjang pelaksanaan tugas agar guru dapat mencapai hasil kerja yang optimal misalnya dengan cara menyediakan sarana dan fasilitas memadai, memberikan penghargaan, dan juga mendorong peningkatan kemampuan guru dalam pelaksanaan tugasnya; (3) memberikan informasi tentang deskripsi tugas yang jelas dengan memperhatikan target, potensi, dan variasi tugas yang harus dilaksanakan oleh guru baik itu dalam tugas pokok maupun tugas tambahan; (4) memberikan kesempatan kepada guru untuk maju dan berkembang sesuai potensi yang dimiliki di sekolah; (5) memberikan umpan balik yang dapat mendorong perilaku dengan memberikan konsekuensi positif atas prestasi serta konsekuensi negatif atas kelemahan/kekuarangan guru.

Peningkatan kompetensi profesional dapat dipahami sebagai upaya meningkatkan penguasaan materi, struktur, konsep, pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran. Langkah-langkah dalam peningkatan kompetensi profesional guru antara lain: (1) meningkatkan pengetahuan teoretis melalui pendidikan formal serta pengalaman atau keterlibatan dalam berbagai kegiatan ilmiah (seperti seminar, pendidikan dan pelatihan profesi, penelitian yang relevan dengan pengembangan profesi); (2) memberikan bimbingan teknis yang dilakukan secara individual oleh kepala sekolah atau pengawas sekolah melalui kegiatan supervisi atau pembinaan Kelompok Kerja Guru (KKG); (3) pengembangan karya inovatif yang dilakukan oleh guru dengan mengembangkan atau menerapkan model dan media pembelajaran; (4) meningkatkan kemampuan guru untuk mengadopsi informasi baru dalam konteks pembelajaran terkait dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dalam bidang pendidikan yang diimbangi oleh

kesiapan guru dalam mengadopsi perkembangan tersebut. Guru dituntut untuk mengikuti perkembangan IPTEK serta memanfaatkannya untuk kepentingan pelaksanaan tugas.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Amstrong, Michael. 2009. *Handbook of Management and Leadership: A Guide to Managing Results*. London: Kogan Page.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. London: Kogan Page.
- Anderson, Neil, Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil. Ed. 2005. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. London: Sage Publication.
- Anderson, Neil. 2001. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Organizational Psychology*. London: SAGE Publication.
- Arnold, John. 2005. *Work Psychology- Understanding Human Behaviour in the Workplace*.

- England: Pearson Education Limited.
- Bacal, Robert. 2004. *The Managers Guide to Performance Reviews*. New York: McGraww Hill.
- John Wiley & Sons, Clark, Richard E. 2003. "Fostering the Work Motivation of Individuals and Team", *Journal of Performance Improvement*, 42 (3).
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. Lapine, Michael J. Wesson. 2011. *Organization Behavior, Improving and Commitmen in the Workplace*. New York: McGraw.
- Davys, Allyson and Liz Beddoe. *Best Practice in Professional Supervision*. London: Jessica Kingsley Publishers, 2010.
- Dubrin, Andrew J. *Essentials of Management*. South Western: Cengage Learning, 2009.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr, dan Robert Konopaske. *Organizations: Behavior, Pengaruh motivasi kerja dan Kompetensi profesional terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan cikarang utara, kabupaten bekasi* Sumarsih
- Structure, Processes*. New York: McGraww-Hill, 2009.
- Griffin, Ricky W., Gregory Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. London: Cengage Learning, 2014.
- Guthrie, Hugh. *National Centre For Vocational Education Research*. Adelaide: Commonwealth of Australia, 2009.
- Hellriegel, Don, John W Slocum. *Organizational Behavior*. Mason: Cengage Learning, 2011.
- Kessler, Robin. *Competency-Based Performance Reviews*. New Jerseys: Career Press, Inc., 2008.
- Klein, James D., J. Michael Spector, Barbara Grabowski, and Ileana de la Teja. *Instructor Competencies: Standards for Face-to-face, Online and Blended Settings*. Greenwich: Information Age Publishing, 2004.

- Lachman, Margie E. *Handbook of Midlife Development*. New York: John Wiley & Sons, 2002..
- Latham, Gary P. *Work motivation: History, Theory, Research, and Practice*. California: Sage Publications Inc., 2007.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. New York : McGraw Hill, 2011.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson, *Human Resource Management*. USA: Thomson Learning Inc., 2008.
- McShane Steven L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010.
- Meyer, G., M. Klewer, P. Nyhuis, “Integrating Competences into Work Planning– The Influence of Competence-Based Parameters on Strategic Business Objectives”, *Journal of Mechanical, Industrial Science and Engineering*, Vol. 7 No. 11, 2013.
- Nelson, Debra L. and Cary L. Cooper. *Positive Organizational Behavior*. London: SAGE Publications, 2007.
- Pynes, Joan E. *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations*. San Francisco: John Wiley & Sons, 2004.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. *Management*. New Jersey: Pearson Education, 2012.
- Shields, John. *Managing Employee Performance and Reward Concepts, Practices, Strategies*. Cambridge: Cambridge University Press, 2007.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer, *Competence at Work*. Newyork: John Wileys and Sons, 1993.