

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KEPRIBADIAN DENGAN KINERJA GURU-GURU MIPA DI SMAK PENABUR JAKARTA

Hendro Samauli Lumbanraja

Lisa Gracia Kailola
lisa.gracia@uki.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kompetensi kepribadian dengan kinerja guru-guru MIPA SMAK PENABUR Jakarta; Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru-guru MIPA SMAK PENABUR Jakarta; Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kompetensi kepribadian dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru-guru MIPA SMAK PENABUR Jakarta.

Tempat atau lokasi penelitian adalah 13 Sekolah di bawah lingkungan SMAK Penabur. Alokasi waktu penelitian selama 1 (satu) bulan. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional. Studi korelasi ini menggunakan analisis korelasi dan regresi. Untuk melakukan pengolahan data statistik menggunakan bantuan program aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for windows. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MIPA SMAK PENABUR Jakarta. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling kuota dengan jumlah sampel penelitian ini terdiri dari 45 orang.

Penelitian ini membuktikan bahwa : (1) Ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) pada guru-guru MIPA SMAK PENABUR Jakarta, dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0.707$ dan koefisien determinasi r^2 sebesar 0.499. Persamaan garis regresi linear menunjukkan $Y = 36,235 + 1,633X_1$; (2) Ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi kepribadian (X_2) dengan kinerja guru-guru MIPA SMAK PENABUR Jakarta, dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0.671$ dan koefisien determinasi r^2 sebesar 0,450 Persamaan garis regresi linear menunjukkan $Y = 37,832 + 1,283X_2$; (3) Ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1) dan kompetensi kepribadian (X_2) dengan kinerja guru (Y) pada guru-guru MIPA SMAK PENABUR Jakarta dengan koefisien korelasi berganda $r_{y12} = 0,769$ dan koefisien determinasi r^2 sebesar 0,591. Persamaan garis regresi linear menunjukkan $Y = 20,776 + 1,095X_1 + 0.731X_2$.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi Kepribadian, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sesuatu yang sangat penting bagi perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Dengan pendidikan yang berkualitas, maka suatu bangsa akan mampu mencapai suatu perkembangan dan kemajuan yang signifikan juga.

Salah satu yang membuat pendidikan dapat berkualitas adalah adanya guru yang berkualitas. Guru yang berkualitas adalah guru yang memiliki kompetensi yang baik sebagai seorang guru. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi profesional adalah kemampuan atau kecakapan guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Namun demikian, kualitas pendidikan juga tidak hanya ditentukan oleh kompetensi gurunya melainkan juga motivasi kerja mereka. Tanpa motivasi kerja yang tinggi, kemampuan dan kompetensi seorang guru menjadi tidak bermanfaat maksimal. Menurut Rivai dan Sagala (2010:838) motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu guru yang berkompotensi tinggi dan memiliki motivasi yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang sangat baik dan memberi kontribusi yang maksimal pada usaha pencapaian tujuan pendidikan.

Sekolah Menengah Atas Kristen (SMAK) PENABUR Jakarta adalah sekolah-sekolah yang dikelola di bawah satu yayasan yaitu Yayasan Badan Pendidikan Kristen PENABUR Jakarta. Visi BPK PENABUR adalah “menjadi lembaga pendidikan Kristen unggul dalam iman, ilmu dan pelayanan”. Sedangkan misinya adalah “mengembangkan potensi peserta didik secara optimal melalui pendidikan dan pengajaran bermutu berdasarkan nilai-nilai Kristiani”. Berdasarkan Visi dan Misi tersebut, semua sekolah di lingkungan BPK PENABUR, termasuk SMAK PENABUR Jakarta mengemban suatu misi untuk mengembangkan potensi peserta didik secara optimal melalui pendidikan bermutu berdasarkan nilai-nilai kristiani. Lebih dipertegas lagi, standar lulusan BPK PENABUR digambarkan dengan kriteria “BEST” yaitu: Be taught, Excel world wide, Share with society dan Trust in God.

Untuk mencapai tujuan tersebut, SMAK PENABUR Jakarta, yang terdiri dari 13 SMA yang tersebar di seluruh wilayah Jakarta serta di Tangerang dan Bekasi, menyelenggarakan pendidikan dengan dua program bidang studi yaitu Matematika Ilmu Pengetahuan alam (MIPA) dan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS). Mata pelajaran mayor program bidang studi MIPA adalah Matematika, Fisika, Biologi, dan Kimia. Sedangkan mata pelajaran mayor program bidang studi IPS adalah Sosiologi, Geografi, Ekonomi, dan Sejarah. Seluruh mata pelajaran sedapat-dapatnya diampu oleh seorang guru dengan kualifikasi kesarjana sesuai dengan bidang studinya.

Dengan demikian diharapkan guru yang mengampu mata pelajaran adalah guru-guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik. Ditambah dengan tersedianya kompensasi yang relative tinggi dibanding sekolah-sekolah swasta umumnya, dan seperangkat nilai dan usaha pendidikan dan pelatihan internal, mereka diharapkan terbentuk guru-guru yang juga memiliki motivasi dan kompetensi personal yang baik pula.

Namun kenyataan yang terlihat sepertinya belum, khususnya dalam kinerja guru-guru MIPA. Berdasarkan pengamatan penulis, dan berdasarkan perbincangan di kalangan guru dan kepala-kepala sekolah, terasa bahwa para guru MIPA di SMAK PENABUR Jakarta belum menunjukkan loyalitas yang sepenuhnya kepada BPK PENABUR. Hal ini nampak dari hampir seluruhnya, setelah jam kerja berakhir, mereka menjadi guru bimbingan belajar baik secara private, kelompok, dengan pengelolaan sendiri maupun bergabung dengan lembaga-lembaga bimbingan belajar yang sudah ada. Sekalipun semua itu dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan yang berlaku di BPK PENABUR, dampaknya adalah banyak dari antara mereka yang tidak lagi segar pada jam-jam kerja karena pekerjaan tambahan itu dilakukan sampai malam hari dan mereka baru bisa istirahat setelah larut malam. Hal ini tentu berdampak kepada kurangnya semangat kerja yang dinampakkan kepada siswa dan rekan kerja, kesehatan, keinginan berprestasi hingga kedisiplinan kerja mereka. Dampak lainnya adalah kurangnya loyalitas kerja mereka bagi BPK PENABUR yang terlihat dari kurangnya kemauan mereka untuk melakukan kerja 'overtime' di sekolah karena mereka mempertimbangkan akan kehilangan jam kerja di luar yang berakibat berkurangnya pendapatan mereka dari sana, serta keinginan mendapat bayaran yang tinggi dari PENABUR jika harus melakukan kerja di luar jam kerja resmi, setara dengan bayaran yang mereka harus korbankan di luar PENABUR. Hal ini tentu sangat merepotkan sekolah dari segi pengelolaan SDM di luar jam kerja dan dari segi keuangan yang memang sudah memiliki pengaturan sendiri yang tidak sesuai dengan keinginan mereka.

B. PEMBAHASAN

1. Deskripsi Teoritis

a. Motivasi

Memahami pengertian motivasi tidak bisa dilepaskan dari kata *motif* (penggerak). Seperti yang diuraikan oleh Fuad, dkk. (2006:97), motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) kepada karyawan untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Senada dengan Fuad, Kadarisman (2014:274) menyatakan bahwa membahas motivasi tidak bisa dilepaskan dari factor pendorong atau motif. Faktor pendorong ini seringkali diidentikkan dengan kebutuhan dan keinginan setiap individu yang berbeda-beda. Adanya motif memunculkan motivasi. Lebih lanjut Kadarisman (2014:275) menjelaskan bahwa motivasi merupakan pendorong seseorang untuk bertindak, berbuat dan berperilaku. Dengan mengutip pendapat ahli lainnya Kadarisman melanjutkan bahwa motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku. Lebih lanjut Kadarisman menyatakan bahwa penertian motivasi dalam kehidupan sehari-hari merupakan keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa

dipaksa. Sebagai sebuah proses, pemberian motivasi adalah sebuah siklus yang terdiri dari tiga komponen yaitu kebutuhan (needs), dorongan untuk bertindak atau berbuat (drives), dan tujuan yang akan dicapai (goals).

Ivanevich menyatakan bahwa motivasi menyangkut seperangkat nilai yang mendorong seseorang berlaku sesuai tujuan yang ingin dicapai. Senada dengan pendapat para ahli di atas, Ivancevich (2010:53) menyatakan, "*Motivation is the set of attitudes that predisposes a person to act in a specific goal-directed way. Motivation is thus an inner state that energizes, channels, and sustains human behavior to achieve goals*". Menurut Rivai (2010:837), sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberi kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Ada teori motivasi yang disebut dengan 'teori dua faktor' (teori motivasi-hygiene) yang dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg. Menurut Herzberg F dalam Munandar (2001), bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (motivator), mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan (faktor intrinsik), yang meliputi: (1) tanggung jawab; (2) kemajuan; (3) pekerjaan itu sendiri/besar kecilnya tantangan; (4) pencapaian prestasi; dan (5) pengakuan atas unjuk kerjanya.

Faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja (hygiene), mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan konteks dari pekerjaan (faktor ekstrinsik), yang meliputi: (1) administrasi dan kebijakan perusahaan; (2) penyeliaan; (3) gaji; (4) hubungan antar pribadi dan (5) kondisi kerja.

Dalam konteks sekolah, motivasi kerja guru adalah suatu kondisi dalam sekolah yang mendorong, mempengaruhi, dan mengarahkan guru untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan semangat dan berusaha mencapai yang terbaik agar tujuan pendidikan, tujuan sekolah dan tujuan pribadi guru dapat tercapai secara bersama-sama.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah satu dari empat kompetensi inti yang harus dimiliki guru menurut sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005. Suyanto dan Jihad (2015:42) memerinci kompetensi tersebut dengan menyatakan bahwa kompetensi kepribadian bagi guru merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berakhlak mulia dan berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi siswa. Secara rinci sub kompetensi kepribadian dijabarkan oleh mereka terdiri atas: (1) Kepribadian yang mantap dan stabil, dengan indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga sebagai guru yang profesional, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma yang berlaku dalam kehidupan. (2) Kepribadian yang dewasa, dengan indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik yang memiliki etos kerja yang tinggi. (3) Kepribadian yang arif, dengan indikator essential: menampilkan tindakan yang didasarkan pada

kemanfaatan siswa, sekolah, dan masyarakat, serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak. (4) Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan, dengan indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma agama, iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong, dan memiliki perilaku yang pantas diteladani siswa. (5) Kepribadian yang berwibawa, dengan indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap siswa dan memiliki perilaku yang disegani.

Sedangkan Musfah (2012:42-52) menjabarkan indikator kompetensi kepribadian guru yang penulis sarikan demikian: (1) Berakhlak mulia: menurut BSNP, pendidikan nasional yang bermutu diarahkan untuk pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Arah pendidikan nasional tersebut hanya bisa terwujud jika guru memiliki akhlak mulia, sebab murid adalah cermin dari gurunya. Ukuran dari seseorang berakhlak mulia adalah dari perilakunya yang tanpa pamrih. Ia menolong setiap orang yang membutuhkannya. (2) Mantap, stabil, dan dewasa. Mengutip Sukmadinata, ada tiga ciri manusia dewasa. Pertama, memiliki tujuan dan pedoman hidup, yaitu sekumpulan nilai yang ia yakini kebenarannya serta menjadi pedoman dan pegangan hidupnya. Kedua, mampu melihat segala sesuatu secara objektif, tidak banyak dipengaruhi oleh subjektivitas dirinya. Ketiga, bisa bertanggung jawab, artinya memiliki kemerdekaan dan kebebasan tetapi di sisi lain dari kebebasan adalah tanggung jawab. (3) Arif dan bijaksana. Ciri guru yang arif dan bertanggung jawab antara lain dapat mempengaruhi pikiran generasi muda dengan pribadinya yang bijak, dan tidak sombong dengan ilmunya. Ia tidak merasa sebagai orang yang paling tahu dan terampil dibanding guru lainnya. (4) Menjadi teladan. Manusia merupakan makhluk yang suka mencontoh, termasuk mencontoh pribadi gurunya dalam membentuk pribadinya. Oleh karena itu menjadi guru merupakan bagian integral dari seorang guru. (5) Mengevaluasi kinerja sendiri. Pengalaman adalah guru terbaik. Pengalaman bisa berguna bagi guru jika guru senantiasa mengevaluasi pada setiap selesai pengajarannya. Guru harus menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut: apakah siswa merasa antusias dan senang saat belajar dengan saya? Apakah siswa dapat menjawab pertanyaan saya di awal dan di akhir pelajaran? Apakah siswa memberikan umpan balik saat pembelajaran berlangsung? Tujuan mengevaluasi kinerja sendiri adalah agar guru dapat terus menerus memperbaiki pembelajarannya. (6) Mengembangkan diri. Salah satu sifat yang harus dimiliki guru adalah semangat yang besar untuk menuntut ilmu, misalnya melalui kegemaran membaca dan berlatih keterampilan sebagai guru, memanfaatkan fasilitas pendidikan yang ada di sekolah dan di lingkungannya. (7) Religius. Kemajuan dan produktivitas seseorang sangat terkait dengan tingkat religiositas dan moralnya, sebab kesadaran akan religiositas dan moral akan mendorong seseorang menjadi manusia yang bermanfaat bagi orang lain.

Kompetensi kepribadian guru tentunya tercermin dalam perilaku guru yang positif dalam kehidupannya baik ketika bersama murid dan teman sejawatnya, maupun ketika tidak. Perilaku yang positif terhadap siswanya dan juga konten

yang diajarkannya akan mempengaruhi antusiasme siswa dalam mempelajari apa yang diajarkan oleh sang guru.

Stronge (2013:146-147) memberi kepada kita daftar perilaku positif pada guru yang mencerminkan kompetensi kepribadian guru: (1) Mengambil tanggung jawab kepemilikan proses belajar mengajar dan keberhasilan para murid. (2) Dalam mengajar, menggunakan pengalaman personal untuk memberikan contoh-contoh dunia nyata. (3) Memahami perasaan-perasaan murid. (4) Mengakui kekeliruan dan dengan segera mengoreksinya. (5) Memikirkan dan merefleksikan praktik. (6) Menampilkan rasa humor. (7) Berpakaian secara tepat sehubungan dengan posisinya sebagai guru. (8) Menjaga kepercayaan dan konfidensial secara hormat. (9) Terstruktur namun fleksibel dan spontan. (10) Responsif terhadap situasi-situasi dan kebutuhan-kebutuhan para murid. (11) Menikmati pengajaran dan mengharapkan para murid menikmati pembelajaran. (12) Menemukan solusi menang-menang dalam menghadapi situasi konflik. (13) Dengan penuh perhatian mendengarkan pertanyaan, komentar, dan keprihatinan para murid. (14) Menanggapi para murid disertai rasa hormat, bahkan dalam situasi-situasi yang sulit. (15) Mengomunikasikan ekspektasi-ekspektasi tinggi secara konsisten. (16) Melangsungkan percakapan pribadi (one-on-one) dengan para murid. (17) Memperlakukan para murid secara setara dan adil. (18) Melibatkan diri dalam dialog dan interaksi yang positif dengan para murid, di luar proses belajar-mengajar. (19) Menginvestasikan waktu bersama satu murid, maupun kelompok-kelompok kecil murid di luar proses belajar-mengajar. (20) Setiap saat mempertahankan gaya profesional. (21) Berbicara kepada murid dengan mempergunakan nama. (22) Berbicara dengan nada dan volume yang sesuai. (23) Secara aktif bekerja bersama para murid. (24) Menyediakan les kepada para murid, sebelum dan sesudah jam bersekolah.

Berdasarkan seluruh uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa kompetensi kepribadian merupakan seperangkat sikap positif yang ditunjukkan oleh guru dalam interaksinya bersama siswa, rekan sejawat, orangtua, atasan, dan bidang studi yang diampunya. Sikap positif tersebut tergambar dalam perilakunya yang dewasa, mantap, arif dan bijaksana, berakhlak mulia, bertindak sesuai dengan norma yang berlaku, dan dapat menjadi teladan bagi para murid dalam membentuk pribadi mereka. Kompetensi kepribadian guru bukan hanya berdampak pada pembentukan kepribadian siswa, tetapi juga mempengaruhi antusiasme siswa dalam berinteraksi dengan konten dan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

c. Kinerja Guru

Standar yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang guru adalah:

- 1) *Kesetiaan*. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
- 2) *Prestasi*. Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) *Tanggung jawab*. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang guru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yang diserahkan kepadanya

dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani mengambil resiko atas keputusan yang diambilnya.

- 4) *Ketaatan*. Ketaatan adalah kesanggupan seseorang untuk mentaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan atasan (kepala sekolah).
- 5) *Kejujuran*. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- 6) *Kerjasama*. Kerjasama adalah kemampuan semua personil di lingkungan sekolah untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 7) *Prakarsa*. Prakarsa adalah kemampuan guru untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari pimpinan.
- 8) *Kepemimpinan*. Kepemimpinan adalah kemampuan guru (kepala sekolah) untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Kepemimpinan yang dimaksud di sini adalah kemampuan kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar terutama kegiatan merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran yang mengarah pada tercapainya kompetensi dasar yang harus dikuasai peserta didik terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan standar tersebut maka tolak ukur kinerja dapat dinilai berdasarkan tiga aspek, yaitu :

- 1) Perilaku dalam melaksanakan tugas.
- 2) Kegiatan atau cara untuk menghasilkan suatu hasil kerja, dan hasil kerja.
- 3) *Lifskill* (keterampilan) tenaga pengajar maupun staf.

Standar kinerja berguna sebagai pembanding antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan atau ditargetkan sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada guru. Standar kinerja ini dapat pula dijadikan sebagai pertanggungjawaban atas apa yang telah dilakukan serta pendorong untuk mencapai target dan harapan suatu organisasi semisal sekolah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi atau hasil kerja seorang atau sekelompok guru sesuai dengan tugas dan perannya dalam sekolah, yang hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan proses pencapaian prestasi tersebut sesuai dengan aturan, moral, dan etika yang telah ditetapkan

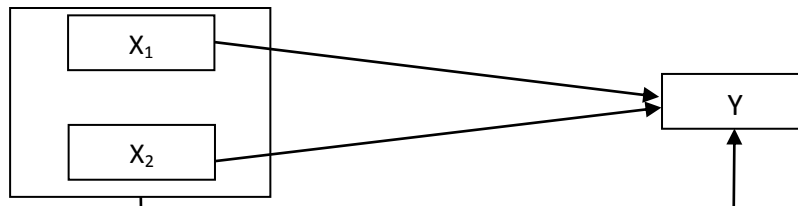
C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional. Dimana melalui teknik korelasional peneliti mendeskripsikan beberapa variabel, melakukan pengujian

hipotesis tentang hubungan motivasi kerja dan kompetensi kepribadian sebagai variabel bebas dengan kinerja guru sebagai variabel terikat. Studi korelasi ini akan menggunakan analisis korelasi dan regresi.

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan studi korelasional dimana variabel-variabel yang dilibatkan mempunyai hubungan dengan masalah dalam penelitian ini. Hubungan variabel-variabel tersebut dapat digambarkan dalam bentuk skema, sebagai berikut:



Gambar 4.1. Skema Hubungan Variabel Bebas dan Terikat

Keterangan:

- X₁ : Motivasi Kerja
- X₂ : Kompetensi Kepribadian
- Y : Kinerja Guru

D. PEMBAHASAN dan HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas

a. Pengujian Normalitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Uji normalitas distribusi frekuensi variabel kinerja guru dapat dilihat pada output SPSS Kolmogorov-Smirnov seperti pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3. Pengujian Normalitas Variabel Kinerja Guru
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	104.42
	Std. Deviation	10.028
Most Extreme Differences	Absolute	.93
	Positive	.93
	Negative	-.68
Kolmogorov-Smirnov Z		.621
Asymp. Sig. (2-tailed)		.835

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.3 nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,835 lebih besar dari taraf signifikansi (0,05), dengan demikian data variabel kinerja guru berdistribusi normal.

1) Pengujian Normalitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Uji normalitas distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dapat dilihat pada output SPSS Kolmogorov-Smirnov seperti pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4. Pengujian Normalitas Variabel Motivasi Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.76
	Std. Deviation	4.339
	Absolute	.191
Most Extreme Differences	Positive	.191
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		1.284
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.4 nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,074 lebih besar dari taraf signifikansi (0,05), dengan demikian data variabel motivasi kerja berdistribusi normal.

2) Pengujian Normalitas Variabel Kompetensi Kepribadian (X_2)

Uji normalitas distribusi frekuensi variabel kompetensi kepribadian dapat dilihat pada output SPSS Kolmogorov-Smirnov seperti pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5. Pengujian Normalitas Variabel Kompetensi Kepribadian
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.91
	Std. Deviation	5.243
	Absolute	.114
Most Extreme Differences	Positive	.114
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.768
Asymp. Sig. (2-tailed)		.598

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.5 nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,598 lebih besar dari taraf signifikansi (0,05), dengan demikian data variabel kompetensi kepribadian berdistribusi normal.

3) Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for windows dan hasilnya dapat dibaca pada output ANOVA Tabel,

baris *Deviation from Linearity*, dan kolom *Sig.* Dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai Signifikasi lebih besar dari 0,05.

a) Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.6. Uji Linearitas Variabel X_1 dengan Y

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)	2813.353	15	187.557	3.375	.002
	Between Groups	2208.889	1	2208.889	39.747	.000
	Linearity	604.464	14	43.176	.777	.684
	Deviation from Linearity	1611.625	29	55.573		
	Within Groups	4424.978	44			
Total						

Berdasarkan tabel 4.6 nilai linearitas variabel X_1 dengan Y sebesar 0,684. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dengan Y mempunyai hubungan yang signifikan.

b) Uji Linearitas Variabel Kompetensi kepribadian (X_2) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.7. Uji Linearitas Variabel X_2 dengan Y

Correlations

		Y	X_2
Pearson Correlation	Y	1.000	.707
	X_2	.707	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X_2	.000	.
N	Y	45	45
	X_2	45	45

Berdasarkan tabel 4.7 nilai linearitas variabel X_2 dengan Y sebesar 0,101. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 dengan Y mempunyai hubungan yang linier.

4) Uji Hipotesis

a) Hubungan Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan motivasi kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) maka digunakan uji korelasi Pearson dan analisis regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS

Statistics 20 for windows. Oleh karena dalam kerangka berpikir dan hipotesis, peneliti menyatakan ada hubungan positif antar dua variabel tersebut, pengujian ini menggunakan uji 1-tailed. Hasil uji korelasi dan analisis regresi dapat dilihat dalam tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.8. Hasil Uji Korelasi Pearson antara Variabel X₁ atas Y

		Correlations	
		Y	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.707
	X2	.707	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X2	.000	.
N	Y	45	45
	X2	45	45

Hubungan variabel X₁ dengan Y ditunjukkan dengan angka 0,707 pada tabel 4.8 di atas. Oleh karena angka tersebut mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru-guru MIPA SMAK PENABUR Jakarta.

Tabel 4.9. Perhitungan Persamaan Garis Regresi Variabel X₁ atas Y

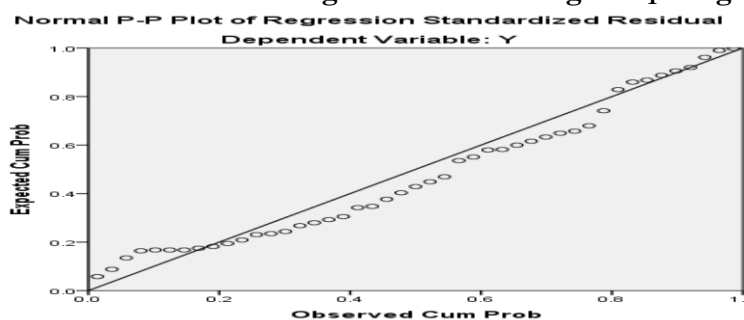
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.235	10.470		3.461	.001
	X1	1.633	.249	.707	6.547	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh informasi model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y = 36,235 + 1,633X_1$. ($a = 36,235$ $b_1 = 1,633$). Nilai konstanta dan regresi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: $a = 36,235$; adalah bilangan konstan menunjukkan kinerja guru, dengan nilai motivasi kerja dianggap nol. $b_1 = 1,633$; adalah nilai koefisien regresi b_1 , artinya setiap kenaikan nilai motivasi kerja sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 1,633 unit.

Secara grafis persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut :

Gambar 4.1. Grafik regresi linier hubungan X_1 dengan Y



Setelah mengetahui persamaan regresi maka dilanjutkan uji signifikansi persamaan regresi untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for windows maka dapat dilihat output pada tabel 4.10.

Tabel 4.10. Uji Signifikansi Variabel X_1 atas Y
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2208.889	1	2208.889	42.860	.000 ^b
Residual	2216.089	43	51.537		
Total	4424.978	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Melalui uji nilai Signifikansi (Sig.) dengan ketentuan jika nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai Sig. = 0,000 yang berarti < 0,05. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Untuk membuktikan signifikansi koefisien regresi motivasi kerja tersebut dilakukan uji hipotesis melalui uji t pada taraf 5% dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan tabel 4.10 nilai koefisien regresi $t_{hitung} = 6.547$. Sementara pada taraf signifikansi 5% dengan db 43, nilai $t_{tabel} = 1,681$. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,547 > 1,681$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengujian ini menunjukkan nilai regresi variabel X_1 berhubungan secara signifikan dengan variabel Y. Dengan demikian maka hasil penelitian adalah ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Tabel 4.11. Koefisien Determinasi (R Square) X₁ atas Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.499	.488	7.179

a. Predictors: (Constant), X₁

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.11 menampilkan nilai R Square atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa kuat model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru (Y) sebesar 49,9%, dan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X₁.

5) Hubungan Kompetensi Kepribadian (X₂) dengan Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kompetensi kepribadian (X₂) dengan kinerja guru (Y) maka digunakan uji korelasi Pearson dan analisis regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for windows. Oleh karena dalam kerangka berpikir dan hipotesis, peneliti menyatakan ada hubungan positif antar kedua variabel tersebut, pengujian ini menggunakan uji 1-tailed. Hasil uji korelasi dan analisis regresi dapat dilihat dalam tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.12. Hasil Uji Korelasi Person antara Variabel X₂ atas Y

Correlations			
		Y	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.671
	X2	.671	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X2	.000	.
N	Y	45	45
	X2	45	45

Hubungan variabel X₂ dengan Y ditunjukkan dengan angka 0,671 pada tabel 4.12 di atas. Oleh karena angka tersebut mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompetensi kepribadian dengan kinerja guru-guru MIPA SMAK PENABUR Jakarta.

Tabel 4.13. Perhitungan Persamaan Garis Regresi Variabel X₂ atas Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.832	11.287		3.352	.002
	X2	1.283	.216	.671	5.929	.000

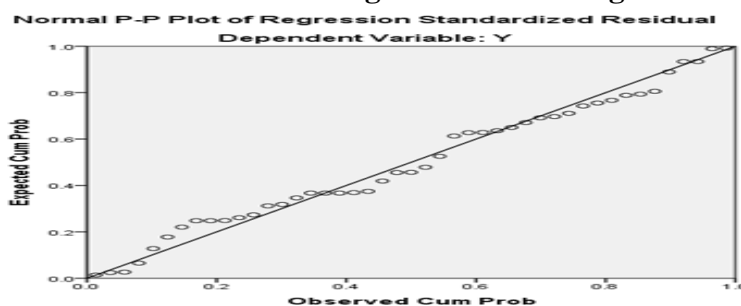
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.13 menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y = 37,832 + 1,283 X_2$. ($a = 37,832$; $b_1 = 1,283$).

Nilai konstanta dan regresi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: $a = 37,832$; adalah bilangan konstan menunjukkan kinerja guru, dengan nilai Kompetensi kepribadian dianggap nol. $b_1 = 1,283$; adalah nilai koefisien regresi b_1 , artinya setiap kenaikan nilai kompetensi kepribadian sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 1,283 unit.

Secara grafis persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut.

Gambar 4.2. Grafik regresi linier hubungan X2 dengan Y



Setelah mengetahui persamaan regresi maka dilanjutkan uji signifikansi persamaan regresi untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi.

Melalui uji nilai Signifikansi (Sig.) dengan ketentuan jika nilai Sig. $< 0,05$, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai Sig. = 0,000 yang berarti $< 0,05$. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Untuk membuktikan signifikansi koefisien regresi kompetensi kepribadian tersebut dilakukan uji hipotesis melalui uji t pada taraf 5% dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan tabel 4.14 nilai koefisien regresi $t_{hitung} = 5,929$. Sementara pada taraf signifikansi 5% dengan db 43, nilai $t_{tabel} = 1,681$. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,929 > 1,681$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengujian ini menunjukkan nilai regresi variabel X_2 berhubungan secara signifikan dengan variabel Y. Dengan demikian hasil penelitian adalah ada hubungan positif antara kompetensi kepribadian dengan kinerja guru.

Tabel 4.14. Koefisien Determinasi (R Square) X₂ atas Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.437	7.524

a. Predictors: (Constant), X₂

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.15 menampilkan nilai R Square atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh membuktikan bahwa variabel kompetensi kepribadian (X₂) memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru (Y) sebesar 45%, dan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X₂.

6) Hubungan Motivasi Kerja (X₁) dan Kompetensi Kepribadian (X₂) dengan Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan motivasi kerja (X₁) dan kompetensi kepribadian (X₂) dengan kinerja guru (Y) maka digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for windows dengan output pada tabel 4.15.

Tabel 4.15. Perhitungan Persamaan Garis Regresi Variabel X₁ dan X₂ atas Y

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.776	10.819		1.920	.062
X ₁	1.095	.288	.474	3.806	.000
X ₂	.731	.238	.382	3.069	.004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.16 menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y = 20,776 + 1,095X_1 + 0,731X_2$. ($a = 20,776$; $b_1 = 1,095$; $b_2 = 0,731$).

Nilai konstanta dan regresi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: $a = 20,776$; adalah bilangan konstan menunjukkan kinerja guru, dengan nilai dan motivasi kerja dan kompetensi kepribadian dianggap nol. $b_1 = 1,095$; adalah nilai koefisien regresi b_1 , artinya setiap kenaikan nilai motivasi kerja sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 1,095 unit. $b_2 = 0,731$ adalah nilai koefisien regresi b_2 , artinya setiap kenaikan nilai kompetensi

kepribadian sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,731 unit.

Uji signifikansi persamaan regresi ganda dilakukan dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for windows dapat dilihat output pada tabel 4.16.

Tabel 4.16. Uji Signifikansi Variabel X₁ dan X₂ atas Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.571	6.565

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Untuk mengukur tingkat signifikansi persamaan regresi ganda ini dilakukan uji hipotesis melalui uji F pada taraf 5%. Berdasarkan tabel 4.17 nilai F_{hitung} adalah 30,332 dan nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan df (*degree of freedom* = derajat kebebasan) untuk pembilang 2 dan df untuk penyebut 42 adalah 3,22. Ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($30,332 > 3,20$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengujian ini menunjukkan nilai regresi ganda variabel X₁ dan X₂ secara bersama-sama berhubungan secara signifikan dengan variabel Y. Dengan demikian hasil penelitian adalah ada hubungan positif antara motivasi kerja dan kompetensi kepribadian secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Tabel 4.17. Koefisien Determinasi (R Square) X₁ dan X₂ atas Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2614.730	2	1307.365	30.332	.000 ^b
Residual	1810.248	42	43.101		
Total	4424.978	44			

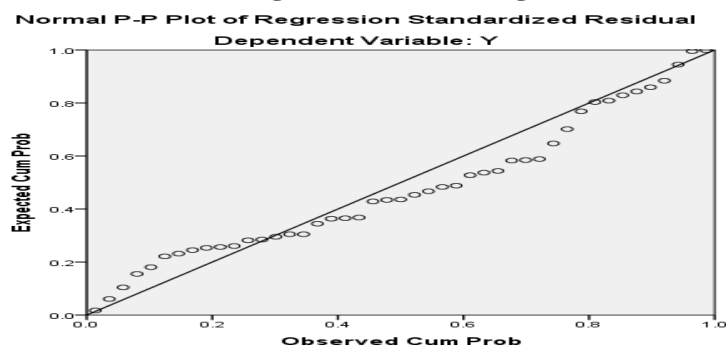
a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan tabel 4.17 menampilkan nilai R Square atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa kuat model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (X₁) dan kompetensi kepribadian (X₂) secara bersama-sama memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru (Y) sebesar 59,1%, dan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X₁ dan X₂.

Secara grafis persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut.

Gambar 4.3. Grafik regresi linier hubungan X_1 dan X_2 dengan Y



Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel X yang terdiri dari motivasi kerja (X_1) dan kompetensi kepribadian (X_2) secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan variabel Y (kinerja guru). Hubungan positif tersebut memiliki arti bahwa motivasi kerja dan kompetensi kepribadian seiring dengan kinerja guru. Peningkatan motivasi kerja dan kompetensi kepribadian diikuti meningkatnya kinerja guru. Hubungan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru dapat ditelusuri, dijelaskan dan diramalkan dari motivasi kerja dan kompetensi kepribadian.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menandakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya atau dapat diterima. Masing-masing hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

(1) Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,547 > 1,681$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pola hubungan kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi. $Y = 36,235 + 1,633X_1$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 (satu) unit akan terjadi peningkatan nilai kinerja guru MIPA SMAK PENABUR Jakarta sebesar 0,633 unit. Nilai koefisien determinasi (R Square Regresi Sederhana) yang diperoleh sebesar 0,499 membuktikan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru sebesar 49,9%.

(2) Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,929 > 1,681$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pola hubungan kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $Y = 37,832 + 1,283X_2$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan kompetensi kepribadian sebesar 1 (satu) unit akan terjadi peningkatan nilai kinerja guru MIPA SMAK PENABUR Jakarta sebesar 1,283 unit. Nilai koefisien determinasi (R Square Regresi Sederhana) yang diperoleh sebesar 0,450 membuktikan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru sebesar 45%. (3) Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompetensi kepribadian secara bersama-sama dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($30,332 > 3,22$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pola hubungan kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $Y = 20,776 + 1,095X_1 + 0,731X_2$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja dan kompetensi kepribadian sebesar 1 (satu) unit akan terjadi peningkatan nilai kinerja guru MIPA SMAK PENABUR Jakarta sebesar 1,095 unit untuk motivasi kerja dan sebesar 0,731 unit untuk kompetensi kepribadian. Nilai koefisien determinasi (R

Square Regresi Ganda) yang diperoleh sebesar 0.591 membuktikan bahwa variabel motivasi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru sebesar 59,1%.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) pada guru-guru MIPA SMAK PENABUR Jakarta, dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0.707$ dan koefisien determinasi r^2 sebesar 0.499. Persamaan garis regresi linear menunjukkan $Y = 36,235 + 1,633X_1$. Hal ini berarti 49,9 % variasi yang terjadi dalam kecenderungan meningkatkan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh seberapa tinggi motivasi kerja guru dan sisanya 50,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulannya, jika hendak meningkatkan kinerja guru haruslah memperhatikan motivasi kerja guru itu sendiri yang secara nyata sangat menentukan dan memberikan sumbangan yang berarti bagi peningkatan kinerja guru.
2. Ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi kepribadian (X_2) dengan kinerja guru-guru MIPA SMAK PENABUR Jakarta, dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0.671$ dan koefisien determinasi r^2 sebesar 0,450. Persamaan garis regresi linear menunjukkan $Y = 37,832 + 1,283X_2$. Hal ini berarti 45 % variasi yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru, dapat dipengaruhi oleh seberapa baiknya kompetensi kepribadian guru dan sisanya 55 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulannya, jika hendak meningkatkan kinerja guru haruslah memperhatikan kompetensi kepribadian guru itu sendiri yang secara nyata sangat menentukan dan memberikan sumbangan yang berarti bagi peningkatan kinerja guru.
3. Ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1) dan kompetensi kepribadian (X_2) dengan kinerja guru (Y) pada guru-guru MIPA SMAK PENABUR Jakarta dengan koefisien korelasi berganda $r_{y12} = 0,769$ dan koefisien determinasi r^2 sebesar 0,591. Persamaan garis regresi linear menunjukkan $Y = 20,776 + 1,095X_1 + 0.731X_2$. Hal ini berarti 59,1% variabel kinerja guru (Y) dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja (X_1) dan kompetensi kepribadian guru (X_2) secara bersama-sama, dan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Kesimpulannya, jika hendak meningkatkan kinerja guru haruslah memperhatikan motivasi kerja guru dan kompetensi kepribadian guru secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M., Sadirman, 1986, *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta :Rajawali Press
- Ad. Rooijackers, 1991, *Mengajar Dengan Sukses*, Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama
- Arifin, Anwar 2006, *Format Baru Pengelolaan Pendidikan*, Jakarta: Penerbit Pustaka Indonesia.
- Arikanto Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Ayu, Nisa, 2014, *Hubungan Antara Kompetensi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan*. Surabaya: UIN Sunan Ampel.
- Bangun, W., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik untuk Dosen Tahun 2010, Buku I Naskah Akademik. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional.
- Bush, Tony dan Coleman, 2012, Marianne, *Manajemen Mutu Kepemimpinan Pendidikan*, Jogjakarta: IRCiSoD.
- Ivancevich, John M. 2010, *Human Resource Management*, International Edition, New York: McGraw-Hill/Irwin 2010
- Kadarisman, M. 2014, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kementerian Pendidikan Nasional. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*, Jakarta. bermutuprofesi.org.
- Lakir, 2013, *Hubungan Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau*, Jakarta: Universitas Terbuka
- Musfah Jejen, 2012, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Press.
- Santrock, John W. 2011, *Psikologi Pendidikan*, edisi kedua (terjemahan), Jakarta: Prenada Group.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Aplikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Stronge, James H., 2013, *Kompetensi Guru-Guru Efektif*, Jakarta: PT Indeks.
- Sugiyono, 2009, *Statistik Nonparametris: Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta,
- Supardi, Darmawansyah, Sutomo, Edi Supriyadi, 2009, *Profesi Keguruan: Berkompetensi dan Bersertifikat*, Jakarta: Diadit Media.
- Suyanto dan Asep Jihad, 2015, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Jakarta: Esensi.