BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia yang sangat mendasar dalam tatanan pendidikan tidak dapat lepas dari wacana persekolahan sebagai suatu sistem. Tenaga strategis dalam sistem persekolahan adalah tenaga kependidikan, khususnya guru. Oleh karena itu dalam upaya peningkatan mutu pendidikan perlu disesuaikan dengan upaya peningkatan profesionalitas guru.

Banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan di sekolah, namun salah satu faktor yang sangat penting dan tidak bisa diabaikan adalah unsur guru. Mutu pendidikan dipengaruhi oleh mutu guru yang menangani langsung pendidikan di sekolah. Guru sebagai ujung tombak dalam melaksanakan pembelajaran di kelas semestinya memiliki kompetensi mengajar yang mampu mengelola pembelajaran secara baik, sehingga siswa mendapat pengalaman belajar yang baik dari gurunya. Oleh karena itu pemerintah selalu berusaha meningkatkan kompetensi guru secara bertahap, baik melalui penataran-penataran, pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, maupun melalui berbagai workshop dan seminar yang diadakan baik di tingkat pusat, provinsi, maupun di daerah masing-masing.

Kemajuan pendidikan di sekolah dipengaruhi juga oleh kinerja guru. Beberapa sekolah tidak maju, karena gurunya tidak mau repot menggunakan peralatan laboratorium dalam pembelajaran. Mereka lebih senang terus menggunakan model ceramah dalam pembelajaran, sehingga siswa menjadi bosan dan malas dalam

belajar. Beberapa guru tidak memperhatikan situasi siswa serta membiarkan siswa ribut dan bertingkah seenaknya. Guru tidak mau repot mengarahkan siswa. Beberapa guru kurang melibatkan siswa dalam proses pembelajaran.

Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut mendorong suatu negara menjadi negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut, yaitu: kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Guru merupakan pelaku utama dalam memfasilitasi penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu, kehadiran dan profesionalitasnya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan (Suyanto dan Hisyam, 2000).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU RI No. 20/ 2003) tentang Sisdiknas menyatakan tugas dan fungsi tenaga pendidikan dan kependidikan sebagai berikut:

(1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengembang, pengawas, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
(2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan

bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Guru memiliki peran yang penting, posisi yang strategis, dan bertanggung jawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Usman,2002).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, pasal 2 disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kompetensi yang dimaksud adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan prilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Kompetensi guru sebagaimana dimaksud bersipat holistik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial, yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya mencakup: (1) pemahaman wawasan atau landasan pendidikan; (2) pemahaman peserta didik; (3) pengembangan kurikulum; (4) perancangan pembelajaran; (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (6) pemanfaatan teknologi pembelajaran; (7) evaluasi hasil

belajar; dan (8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup: (1) beriman dan bertaqwa; (2) berakhlak mulia; (3) arif dan bijaksana; (4) demokratis; (4) mantap; (5) berwibawa; (6) stabil; (7) dewasa; (8) jujur; (9) sportif; (10) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (11) secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri; dan (12) mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya mencakup: (1) berkomunikasi lisan, tulisan, dan/atau isyarat secara santun; (2) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (3) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua/wali peserta didik; (4) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku; dan (5) menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya mencakup: (1) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampunya; dan (2) konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual

menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampunya.

Masih rendahnya tingkat kompetensi guru saat ini disebabkan oleh faktor-faktor yang berasal dari internal guru itu sendiri dan faktor lainnya yang berasal dari eksternal, sebagai berikut:

(a) Penghasilan yang diperoleh guru belum mampu memenuhi kebutuhan hidup harian keluarga secara mencukupi. Oleh karena itu, upaya untuk menambah pengetahuan dan informasi menjadi terhambat karena dana untuk membeli buku, berlangganan koran, internet tidak tersedia. Bahkan untuk memenuhi kebutuhan dapur harus juga melakukan kerja sampingan lainnya. Sepulang dari sekolah tidak jarang seorang guru yang jujur menjadi tukang ojek atau bahkan menyadap karet dan berbisnis.

(b) Kurangnya minat guru untuk menambah wawasan sebagai upaya meningkatkan kompetensinya.

(c) Meledaknya jumlah lulusan sekolah guru dari tahun ke tahun. Hal itu merupakan akibat dari mudahnya pemerintah memberikan izin pendirian LPTK (Lembaga Pendidikan Tinggi Keguruan).

(d) Jumlah siswa dalam satu kelas cukup banyak dan beban guru yang cukup besar dalam mengajar satu minggu.

(e) Kompetensi guru yang belum terbangun.Seyogianya setiap guru perlu memperlihatkan sikap kompeten sebagai seorang pendidik, bukan hanya sebagai pengajar. Hanya melalui karya nyata dan sikap keseharian yang diperlihatkan lagi

seorang guru mampu mengangkat harkat dan martabatnya serta diakui kompetensinya oleh masyarakat.

(f) Rendahnya minat guru terhadap dunia tulis-menulis (Djamal Z, 2005). Selain hal di atas, faktor motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya sangatlah penting. Dengan adanya motivasi yang tinggi guru akan meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi, untuk melaksanakan tugasnya dan tanggungjawabnya akan berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan berbagai perbaikan dalam pembelajaran serta melakukan berbagai inovasi guna kemajuan belajar siswa.

Motivasi pada dasarnya dapat bersumber dari diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau yang sering disebut motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif dan dapat pula berdampak negatif bagi seorang guru dalam mengajar.

Motivasi merupakan daya penggerak baik yang ditimbulkan dari dalam diri maupun dari luar diri. Motivasi mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik. Flippo (Hasibuan, 2006) menyatakan bahwa "motivasi adalah sesuatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya". Makna dari ungkapan di atas menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi seseorang individu akan berusaha dengan sekuat-kuatnya agar mampu mencapai apa yang diinginkan dengan segiat-giatnya.

Faktor-faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja. Di pihak lain, Cahyono (Hasanah, 2003) menyatakan bahwa antara lain adalah manusia, modal, metode, faktor produksi, faktor lingkungan organisasi, faktor lingkungan negara, faktor lingkungan regional, dan umpan balik.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sangatlah kompleks. Sutermeister (Sugiyono, 2007) menggambarkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut mencakup latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan dan motivasi kerja. Menurut Cascio (Sukmalana,2003) abilitas dan motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dapat dipengaruhi oleh kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman latihan, dan minat.

Di lapangan penulis temukan hal-hal yang menyebabkan kurang atau rendahnya kinerja guru, antara lain: (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total; (2) rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan; (3) pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan yang masih setengah hati dari pihak pengambil kebijakan dan pihak-pihak terkait; dan (4) masih belum berfungsinya PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia) sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalitas anggotanya. Selain dari hal-hal di atas ada beberapa fenomena masalah kinerja guru rendah yang terjadi di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi,yakni: (1)

disiplin guru yang masih rendah; (2) lingkungan kerja yang tidak mendukung karena terjadi blok-blok; (3) gaya kepemimpinan yang otoriter sehingga guru tertekan; (4) kompetisi antar sesama guru yang tidak sehat sehingga terjadi stagnan dalam prestasi kerja; (5) perlakuan yang tidak adil dari pimpinan sehingga membuat sebagian guru bekerja asal-asalan; (6) tunjangan yang diterima oleh guru dalam pembagian tugas sangat kesenjangan dan tidak sesuai dengan kondisi yang ada; (7) lingkungan sekolah tidak mendukung untuk bersama-sama dalam menciptakan lingkungan yang kondusif; (8) sarana dan prasarana yang tidak memadai; (9) dukungan dan partisipasi orang tua/wali peserta didik yang sangat kurang; (10) banyak siswa yang di korbankan untuk membantu orang tua mencari nafkah seperi: menyadap karet, membantu kerja di sawah.(Denis Alfa; pengamatan penulis dari tahun 2006 -2008).

Berdasarkan hal tersebut di atas, terdapat juga beberapa indikator yang penulis amati secara langsung dan dirasakan sangat perlu untuk diteliti lebih lanjut, yakni masalah kinerja guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. Berkenaan dengan kinerja guru di sekolah ini teridentifikasi masalah-masalah berikut: (1) dalam melaksanakan proses pembelajaran masih ditemui penguasaan materi yang belum sistematis dan berstruktur, di samping juga dalam penggunaan metode pembelajaran masih banyak yang menggunakan metode ceramah; (2) inisiatif guru yang belum terbangun ke arah yang lebih baik untuk mewujudkan kreativitas dalam proses pembelajaran sehingga pencapaian kinerja guru belum maksimal; (3) ketepatan waktu guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran masih rendah sehingga banyak waktu yang terbuang dan tidak tercapainya pembahasan materi pelajaran

sebagaimana yang direncanakan dalam pelaksanaan pembelajaran (RPP); (4) kualitas hasil kerja guru masih belum memuaskan dilihat dari pelaksanaan proses pembelajaran di kelas melalui supervisi rekan sejawat atau yang dilakukan oleh kepala sekolah sehingga kepuasan siswa kurang terpenuhi; dan (5) komunikasi guru dalam proses pembelajaran masih dirasa kurang sehingga penyampaian materi pelajaran kurang mendapat respon dan berpengaruh terhadap penguasaan pengelolaan kelas.

Kinerja guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Namun kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berkenaan dengan hal tersebut Gibson *et al*.(1985) secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu: (1) variabel individu, yang meliputi: (a) kemampuan/keterampilan; dan (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), (2) variabel Organisasi**,** yang meliputi: (a) sumber daya; (b) kepemimpinan; (c) imbalan; (d) struktur; dan (e) desain pekerjaan.

Berangkat dari isu ketidakpuasan terhadap kinerja guru, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul**:** ”Kontribusi kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi”.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang penelitian di atas, jelaslah bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti: kompetensi guru, motivasi kerja, kemampuan guru, iklim sekolah, status sosial ekonomi guru, lingkungan kerja, etos kerja, dan produktivitas kerja. Dari beberapa faktor kinerja guru tersebut yang paling menarik untuk diteliti adalah kompetensi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru itu sendiri, karena ketiga faktor kinerja guru ini sangat mendukung peningkatan mutu guru. Dengan demikian masalah pokok penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: "Apakah kompetensi dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi"?

Secara lebih operasional, rumusan masalah tersebut dirumuskan ke dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut:

(1) Bagaimana gambaran tentang kompetensi guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten kuantan Singingi?

(2) Bagaimana gambaran tentang motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi?

(3) Bagaimana gambaran kinerja guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi?

(4) Apakah kompetensi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi? Bila ya, seberapa besar kontribusinya?

(5) Apakah motivasi kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi? Bila ya, seberapa besar kontribusinya?

(6) Apakah kompetensi dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi? Bila ya, seberapa besar kontribusinya?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menguji: kontribusi kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

(a) mengetahui gambaran tentang kompetensi guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi.

(b) mengetahui gambaran tentang motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi.

(c) mengetahui gambaran tentang kinerja guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi.

(d) mengetahui kontribusi kompetensi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi.

(e) mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi.

(f) mengetahui kontribusi kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian ke arah pengembangan konsep-konsep pengembangan guru yang mendekati pertimbangan-pertimbangan kontekstual dan konseptual, serta kultur yang berkembang pada dunia pendidikan dewasa ini. Pembahasan tentang kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pendidikan yang akan menjadi suplemen bahasan dalam memperkuat validitas dan reliabilitas pelaksanaan manajemen berbasis kompetensi sebagai sebuah nilai budaya institusi.

(b) Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

(1) Hasil penelitian ini dapat merupakan masukan bagi SMA Negeri 1 Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi dalam merumuskan pola pengembangan kinerja guru yang akan datang.

(2) Hasil penelitian ini dapat merupakan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi mengenai materi pengelolaan kompetensi dan motivasi kerja guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan peningkatan kinerja guru.

(3) Hasil penelitian ini biasa menjadi bahan perbandingan bagi Kepala Sekolah dan Dinas Pendidikan Kabupaten Kuantan Singingi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan motivasi kerja guru melalui pengembangan kompetensi dan kinerja guru.

(4) Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lanjut tentang model pengembangan kompetensi dan motivasi kerja guru serta kinerja guru pada institusi pendidikan.

D. Definisi Operasional

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (independent variable) dan satu variabel terikat (dependent variable). Yang termasuk variabel bebas adalah kompetensi (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru (Y).

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Masri Singarimbun (2003) memandang definisi operasional sebagai unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama. Lebih lanjut Masri Singarimbun mengatakan bahwa dari informasi tersebut akan diketahui bagaimana cara mengukur variabel itu. Dengan demikian peneliti dapat menentukan apakah prosedur pengukuran yang sama atau prosedur pengukuran yang akan dilakukan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi operasional itu harus bisa diukur

dan spesifik serta bisa dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

(1) Kompetensi adalah kecakapan, keahlian, keterampilan, dan kemampuan guru dalam menjalankan keprofesionalannya sebagaimana yang ditunjukkan dalam skor yang diperoleh dari respon mereka terhadap pernyataan-pernyataan tertulis yang menggambarkan: a) kompetensi pedagogik yakni kemampuan mengelola pembelajaran yang mencakup indikator-indikator: 1) merencanakan proses belajar mengajar; 2) melaksanakan interaksi proses belajar mengajar; dan 3) melakukan penilaian/evaluasi. b) kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta teladan bagi peserta didik, mencakup indikator-indikator: 1) sikap; dan 2) teladan. c) kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, mencakup indikator-indikator: 1) penguasaan materi pelajaran; 2) kemampuan penelitian; 3) kemampuan pengembangan profesi; dan 4) pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan. d) kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar, mencakup indikator-indikator: 1) interaksi guru dengan siswa; 2) interaksi guru dengan kepala sekolah; 3) interaksi guru dengan rekan kerja; 4) interaksi guru dengan orangtua siswa; dan 5) interaksi guru dengan masyarakat.

(2) Motivasi kerja adalah daya bathin, dorongan, atau kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seorang guru yang mengarahkan atau mendorong seorang guru untuk

berperilaku melaksanakan pekerjaannya sebagai guru, yang memberikan indikasi-indikasi tertentu dalam wujud perilaku yang dapat diamati berdasarkan indikator-indikator perilaku yang telah ditetapkan, sebagaimana yang ditunjukkan dalam skor yang diperoleh dari respon mereka terhadap pernyataan-pernyataan tertulis yang menggambarkan motivasi internal dan eksternal: (a) motivasi internal adalah dorongan yang berasal dari dalam diri, mencakup indikator-indikator: (1) kesejahteraan, (2) kompetisi, (3) rasa tanggung jawab, (4) kepuasan kerja, (5) rasa ingin tahu, (6) pengembangan diri, (7) persepsi pribadi, (8) prestasi, (9) kesempatan untuk promosi, (10) kedisiplinan, (11) etos kerja, dan (12) perasaan ikut terlibat. (b) motivasi eksternal adalah dorongan yang berasal dari luar diri, mencakup indikator-indikator: (1) jenis pekerjaan, (2) lingkungan sekolah, (3) sarana dan prasarana sekolah, (4) keamanan dan kenyamanan kerja, (5) perhatian, (6) status dan hubungan sosial, (7) pengakuan, (8) loyalitas pimpinan, (9) kerjasama, (10) penghasilan yang layak, (11) penghargaan dan hukuman, dan (12) pujian.

(3) Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses belajar mengajar yang mencakup kegiatan merencanakan pengajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, dan melakukan pengevaluasian hasil belajar sebagaimana yang ditunjukkan dalam skor yang diperoleh dari respon mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang menggambarkan kinerja guru: (a) kemampuan yakni kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran, mencakup indikator-indikator: (1) penguasaan materi pengajaran, dan (2) penguasaan metode

pengajaran. (b) inisiatif yakni cara kerja berpikir seorang pendidik dalam mencapai tujuan proses pembelajaran, mencakup indikator-indikator: (1) berpikir positif yang lebih baik, (2) mewujudkan kreatifitas, dan (3) pencapaian prestasi. (c) ketepatan waktu yakni pemanfaatan waktu kerja seorang pendidik dalam pelaksanaan proses pembelajaran, mencakup indikator-indikator: (1) pemanfaatan waktu datang, dan (2) pemanfaatan waktu pulang. (d) kualitas hasil kerja yakni kemampuan kerja seorang pendidik dalam menguasai proses pembelajaran, mencakup indikator-indikator: (1) kepuasan siswa, (2) pemahaman siswa, dan (3) prestasi siswa. (e) komunikasi yakni kemampuan seorang pendidik untuk bersosialisasi baik secara lisan, tulisan, maupun isyarat dalam proses pembelajaran, mencakup indikator-indikator: (1) mutu penyampaian materi, dan (2) penguasaan keadaan kelas.