

KONTRIBUSI KOMPETENSI PROFESIONAL, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU

Oleh : H. Matori *

ABSTRAK

Setiap guru wajib menunjukkan kinerjanya melalui optimalisasi tugas pokok guru merencanakan program, melaksanakan program pengajaran, dan melaksanakan hubungan pribadi siswa. Apabila ketiga hal tersebut dapat dilakukan guru maka akan meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru mempunyai kedudukan yang penting dalam rangka peningkatan dan pengendalian mutu pendidikan. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah: 1) untuk mengetahui kontribusi kompetensi profesional terhadap kinerja guru; 2) untuk mengetahui kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru; 3) untuk mengetahui kontribusi motivasi terhadap kinerja guru; dan 4) untuk mengetahui kontribusi kompetensi profesional, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru secara bersama-sama.

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sejumlah sebanyak 73 guru dari 12 sekolah MI se-Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang, dengan sampel yang digunakan sebesar 62 orang responden menggunakan teknik teknik *simple random sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji asumsi klasik..

Kata kunci: kompetensi profesional, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru

A. Pendahuluan

Data Balitbang 2004 menyebutkan, persentase guru yang tidak layak mengajar masih tinggi. Jumlah terbanyak ditemukan pada jenjang sekolah dasar (SD), yaitu sebanyak 609.217 orang atau sekitar 49,3% dari tenaga pendidik yang ada. Ketidaklayakan tersebut, salah satu faktornya adalah kinerja guru yang kurang optimal. Menurut Djali, banyak hal yang

menjadikan rendahnya kinerja guru, di antaranya berkait erat dengan kurang memadainya kesejahteraan dan perlindungan terhadap mereka. "Di samping itu, faktor penghargaan kepada pendidik yang berprestasi dan berdedikasi juga masih minim. Itu membuat tenaga pendidik kurang termotivasi," tandasnya. Data yang terdapat dalam *Educational Statistics in Brief in Indonesian*,

Ministry of National Education juga menunjukkan adanya kesenjangan antara Undang-Undang (UU) 14/ 2005 dengan realita di lapangan. UU tersebut menjelaskan tentang guru, dosen, dan Peraturan Pemerintah (PP) RI 19/2005 berkaitan dengan standar nasional pendidikan. Kenyataan di lapangan, masih banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi sarjana (S1). Dari sebanyak 3.014.750 tenaga pendidik -mulai tingkat TK hingga perguruan tinggi- di Indonesia, menurut Djali, sekitar 58,35 % belum memenuhi standar kualifikasi sarjana. Jumlah tenaga pendidik yang belum memenuhi kualifikasi sarjana, paling banyak ditemukan pada jenjang pendidikan SD/MI. Untuk jenjang itu, jumlah guru SD/MI yang belum memenuhi standar sarjana sebanyak 1.256.245 atau sekitar 91,06%. "Selain itu, masih banyak juga guru yang mengajar tidak sesuai dengan keahliannya," tegas dia (Harian Suara Merdeka, 25 Juli 2006).

Banyak faktor yang menyebabkan kurang profesionalismenya seorang guru, sehingga pemerintah berupaya agar guru yang

tampil di abad pengetahuan (abad 21) adalah guru yang benar-benar profesional yang mampu mengantisipasi tantangan-tantangan dalam dunia pendidikan (Hasan dalam artikel pendidikan nework 2003).

Data di atas sesuai dengan realita di lapangan, dimana pandangan masyarakat masih menganggap profesi guru MI rendah disebabkan: 1) masih adanya pandangan bahwa siapapun dapat menjadi guru MI asalkan mau; 2) faktor kekurangan guru MI di daerah terpencil memberi peluang untuk mengangkat seorang yang tidak punya keahlian untuk menjadi guru; 3) banyak guru MI yang belum menghargai profesinya; 4) perasaan rendah diri karena menjadi guru MI; 5) anggapan terjadi penyalahgunaan profesi untuk kepuasan dan kepentingan pribadi apabila guru MI melanjutkan pendidikannya.

Kinerja guru mempunyai kedudukan yang penting dalam rangka peningkatan dan pengendalian mutu pendidikan. Guru dituntut untuk dapat menjadi profesional. Setiap guru wajib menunjukkan kinerjanya melalui optimalisasi tugas

pokok guru merencanakan program, melaksanakan program pengajaran, dan melaksanakan hubungan pribadi siswa. Apabila ketiga hal tersebut dapat dilakukan guru maka akan meningkatkan kinerjanya. Faktor lain yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru antara lain disebabkan oleh; (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh sebagian guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri, baik membaca, menulis, apalagi membuka internet; (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di Negara-negara maju; (3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta yang mencetak guru asal jadi, atau setengah jadi, tanpa memperhitungkan outputnya kelak di lapangan, sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesinya; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi (Mulyasa, 2007: 10).

Bagaimana sosok guru yang ideal? Jawabnya bisa bermacam-macam, tergantung dari sudut mana memandangnya. Secara konseptual guru yang diharapkan adalah sosok guru yang ideal yang diidamkan oleh setiap pihak yang terkait. Dari sudut siswa, guru ideal adalah guru yang bisa tampil sebagai sumber motivasi belajar, sumber keteladanan, ramah dan penuh kasih sayang. Dari sudut orang tua, guru yang diharapkan adalah sosok yang dapat menjadi mitra pendidik bagi siswa. Orang tua mengidamkan guru menjadi orang tua kedua di sekolah. Pihak pemerintah menuntut agar guru profesional dan proporsional sebagai unsur penunjang kebijakan pemerintah terutama di bidang pendidikan. Dari sudut budaya, guru merupakan subjek yang berperan dalam proses pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya dalam pelestarian nilai-nilai budaya. Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan mewujudkan kinerja yang dapat mewujudkan fungsi dan peranannya secara

optimal. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui keunggulannya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan sesama guru, pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya. Semua penampilan itu dapat terwujud apabila didukung kompetensi yang meliputi kompetensi intelektual, sosial, pribadi, moral-spiritual, fisik, dan sebagainya. Dari sudut pandang guru itu sendiri, mereka mengharapkan pengakuan sebagai insan pendidikan dan diberi peluang mewujudkan otonomi pedagogisnya secara profesional. Dalam mewujudkan otonomi pedagogisnya, guru mengharapkan memperoleh kesempatan mewujudkan kinerja pribadi dan profesionalnya melalui pemberdayaan diri secara kreatif. Guru juga mengharapkan memperoleh perlakuan wajar dan adil sesuai hak dan martabatnya. Guru mengharapkan hak-haknya sebagai insan pendidikan yang berupa kesejahteraan pribadi dan profesional yang meliputi imbal jasa, rasa aman, kondisi kerja kondusif, dan kepastian jenjang karier

(Harian Umum Suara Merdeka, 25 Nopember 2005).

Paradigma baru dalam pendidikan di sekolah mengisyaratkan aktualisasi keunggulan kemampuan manusia yang kini masih terpendam. Pendidikan mengacu kepada perkembangan dan keterwujudan kemampuan manusia sepanjang hayat yang berhak dan mampu memilih berbagai peran dalam meraih peluang partisipasi dalam kehidupan. Pendidikan mengupayakan pemberdayaan dan pengembangan segenap potensi individu pada setiap tahap perkembangan, berperan aktif dalam pembentukan manusia produktif. Pendidikan akan melengkapi dan meningkatkan perkembangan kemampuan intelektual dan keterampilan dengan pengembangan nilai dan sikap. Guru adalah orang yang profesional, artinya secara formal mereka disiapkan oleh lembaga atau institusi pendidikan yang berwenang. Mereka dididik secara khusus memperoleh kompetensi sebagai guru, yaitu meliputi pengetahuan, keterampilan, kepribadian, serta pengalaman

dalam bidang pendidikan. Kompetensi mengacu kepada kemampuan menjalankan tugas-tugas pelayanan pendidikan secara mandiri. Kemampuan yang dimaksud berbentuk perbuatan nampak, yang dapat diamati, dan dapat diukur. Perbuatan yang nampak tersebut didasari antara lain oleh pengetahuan, asas, konsep, prosedur, teknik, keputusan, pertimbangan, wawasan, sikap serta sifat-sifat pribadi. Guru di dalam menjalankan tugasnya akan baik bila didasarkan pada kompetensi, yaitu berbagai kemampuan yang harus dikuasai.

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan belum menunjukkan hasil yang menggembirakan, bahkan masih banyak kegagalan dalam implementasinya di lapangan (Mulyasa, 2007: 6).

Sebagai usaha dasar guna mengutamakan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidayah (MI) salah

satunya adalah pengembangan kemampuan profesional guru untuk meningkatkan kinerja dari para guru itu sendiri. Guru MI mempunyai peranan yang penting dan merupakan kunci pokok bagi keberhasilan peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu kemampuan profesionalisme guru MI perlu ditingkatkan dan dikembangkan dengan berbagai upaya antara lain melalui pendidikan, pelatihan dan pembinaan teknis yang dilakukan secara berkesinambungan di Madrasah dan wadah pembinaan profesional seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Kelompok Kerja Kepala Madrasah (KKKM) dan Kelompok Kerja Pengawas Madrasah Ibtidayah (KKPS).

Peningkatan kinerja tidak lepas juga dari faktor-faktor yang berada dalam lingkungan kerja (sekolah tempat bekerja) guru serta dari diri guru itu sendiri seperti kompetensi profesional, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja guru, maupun motivasi kerja guru, serta masih banyak faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Diantara faktor-faktor tersebut, perlu dikaji apakah kompetensi profesional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru demi tercapainya tujuan organisasi. Para guru

membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang.

Rendahnya kinerja guru sering dikaitkan juga dengan kepuasan kerja, dalam hal ini kepuasan kerja guru. Karena guru masih merupakan faktor yang dominan dan sangat penting dalam pendidikan formal pada umumnya, sehingga kepuasan kerja guru langsung mempengaruhi mutu pendidikan. Apabila kepuasan kerja guru rendah maka akan berakibat rendahnya juga kinerja.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2004: 454). Dengan rendahnya motivasi guru maka akan berimbas terhadap kinerjanya yang akan redah juga.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terurai di atas, maka

peneliti dalam penelitian mengambil judul “Kontribusi Kompetensi Profesional, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Mi) di Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang”.

B. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah perlu penulis kemukakan sebagai rambu-rambu dalam pembahasan:

1. Responden yang diteliti adalah guru-guru yang terlibat langsung dalam kegiatan proses belajar mengajar yang berhadapan dengan peserta didik.
2. Penulis hanya meneliti permasalahan yang terkait dengan variabel kompetensi profesional, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja guru responden di MI kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang.

C. Kinerja Guru

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan

bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja (*performance*) berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa pengertian (The Scribner Bantam English Dictionary, 1997 dalam Sedarmayanti, 2007: 259):

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan;
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban sebuah nazar;
3. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan;
4. Menggambarkannya dengan suara atau alat musik;
5. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab;
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan;
7. Memainkan (pertunjukan) musik;
8. Melakukan suatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Arti kata *performance* merupakan kata benda (*noun*) dimana salah satu arti adalah “*thing done*” (suatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja terjemahan dari “*performance*” (Sedarmayanti, 2007: 259), berarti:

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna;
2. Pencapaian/ prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya;
3. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan);
4. *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period* (Benardian, John H & Joyce E. A. Russell, 1993: 379 dalam Sedarmayanti, 2007: 260). (Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, dalam kurun waktu tertentu pula);
5. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar

hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja dikenal juga dengan prestasi kerja. Prestasi kerja ialah hasil pekerjaan, apakah sudah sesuai dengan kriteria yang ditentukan sebelumnya dan apakah sudah tepat penyelesaiannya dengan alokasi waktu dan standarisasi lainnya yang sudah ditentukan, apakah hasil pekerjaan-pekerjaan ini sudah memenuhi akuntabilitas dan efisiensi dalam bekerja (Pidarta, 2004: 135).

Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Dari batasan-batasan di atas, jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil atau prestasi kerja yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level of performance*-nya tinggi dikatakan produktif, sedang orang yang *level of performance*-nya rendah dikatakan tidak produktif.

Selanjutnya tentang kinerja guru, Jalal (2001: 293) menjelaskan adalah kemampuan guru

untuk meningkatkan efektivitas mengajarnya, mengatasi persoalan-persoalan praktis dalam proses pembelajaran. Kinerja guru ditunjukkan pada kegiatan merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran.

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di tingkat operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya. Guru mempunyai peran yang sangat penting dan menentukan keberhasilan belajar siswa, maka guru merupakan faktor khusus dan perlu mendapat sorotan secara khusus pula. Guru mempunyai posisi strategis dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran. Sejalan dengan tugas utamanya sebagai pendidik di sekolah, guru melaksanakan tugas-tugas dalam bimbingan, pengajaran dan pelatihan. Semua kegiatan itu sangat terkait dengan upaya pengembangan peserta didik melalui keteladanan, penciptaan lingkungan pendidikan yang kondusif, mengajar, melatih dan membimbing.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru atau prestasi kerja guru merupakan gambaran hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan

pada tanggung jawab professional yang tercermin pada out put yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Kualitas hasil kerja mengacu pada kepuasan sebagai perwujudan terpenuhinya harapan orang lain terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Kuantitas hasil pekerjaan menggambarkan tentang volume/kapasitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Kinerja guru ditunjukkan adanya berbagai kemampuan yang melekat pada pribadi guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Kinerja tersebut ditunjukkan dalam beberapa kriteria, yaitu *quality of work, promptness, initiative, capability, and communication* (Mitchell dalam Mulyasa, 2007: 125). Jadi ada lima aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu: 1) kualitas kerja, 2) ketepatan, 3) inisiatif, 4) kemampuan, dan 5) komunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan adanya kesungguhan setiap guru untuk melaksanakan tugasnya secara profesional dan peningkatan kinerja guru perlu diarahkan pada proses belajar mengajar.

Agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar yang telah ditetapkan, maka

dibutuhkan suatu manajemen kinerja (*performance management*). Dalam mengembangkan manajemen kinerja guru, didalamnya harus dapat membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru yaitu: (1) Seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah dan bagaimana guru melakukan pekerjaan dengan baik; (2) Bagaimana guru dan kepala sekolah bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru yang sudah ada sekarang; (3) Bagaimana prestasi kerja akan diukur; (4) Mengenali berbagai hambatan kinerja dan berupaya menyingkirkannya.

Manajemen kinerja diantaranya meliputi perencanaan kinerja, komunikasi kinerja yang berkesinambungan dan evaluasi kinerja. Perencanaan kinerja merupakan suatu proses di mana guru dan kepala sekolah bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan guru pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu.

Berkaitan dengan penilaian kerja Bacal (2001: 116) membahas tiga metode penilaian kinerja, yaitu sistem penilaian, sistem perangkat, dan berdasarkan tujuan. Sistem penilaian dideskripsikan sebagai “buku rapor tempat kerja” hampir serupa yang digunakan guru-guru di sekolah terhadap murid-muridnya. Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala tertentu ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya.

Sistem peringkat meliputi membandingkan orang satu sama lain dan menentukan apakah seseorang lebih baik, setara ataupun kurang baik dibandingkan rekan sekerjanya. Hal ini dilakukan berdasarkan suatu kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya. Sedangkan penilaian berdasarkan pada tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar atau target yang dirundingkan secara perseorangan. Sasaran dan standar yang ditetapkan semasa perencanaan kinerja itu ditulis untuk dapat diukur secara objektif. Sasaran dan standar itu ditetapkan secara perseorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, sasaran penilaian kinerja guru adalah untuk membuat guru yang dinilai memandang diri mereka sendiri seperti apa adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja kerja, dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kerja.

Penilaian terhadap kinerja guru difokuskan pada usaha untuk meningkatkan kinerja mereka. Karena itu tiap guru hendaknya mempunyai uraian tugas yang jelas. Hal penting yang harus diperhatikan dalam penilaian adalah: (a) Pengetahuan dan pemahaman tentang bidang studi (mata pelajaran) yang diajarkan, (b) Keterampilan menyampaikan pelajaran, (c) Pengaturan pembelajaran di kelas (termasuk disiplin), (d) Hubungan dengan siswa, orang tua dan masyarakat, (e) ketepatan waktu, (f) Perilaku umum, (g) Kesiediaan memberikan kontribusi untuk aspek-aspek kehidupan sekolah yang lebih besar, (h) Mutu kepemimpinan dan, (i) Potensi kenaikan tingkat (promosi). Semua ini akan dapat diamati dan diukur dari: (1) merencanakan rancangan pembelajaran, (2) melakukan pengelolaan pembelajaran, (3) membina hubungan

dengan siswa dan, (4) melakukan evaluasi pembelajaran (Mulyasa, 2007: 114).

Berdasarkan kajian tersebut maka peneliti mengambil indikator kinerja guru adalah: (1) merencanakan rancangan pembelajaran, (2) melakukan pengelolaan pembelajaran, (3) membina hubungan dengan siswa dan, (4) melakukan evaluasi pembelajaran.

D. Kompetensi Profesional

Descriptive of qualitative nature or teacher behavior appears to be entirely meaningful (Broke and Stone, 1975 dalam Usman, 2005). Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti. *Competency as a rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition* (Charles E Johnson, 1974 dalam Usman, 2005: 14).

Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. *The state of legally competent or qualified* (Mc. Leod, 1989 dalam Usman, 2005:

14). Keadaan berwenang atau memenuhi syarat menuntut ketentuan hukum.

Adapun kompetensi guru (*teacher competency*) *the ability of a teacher to responsibly perform his or her duties appropriately*. Kompetensi guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.

Dengan gambaran pengertian tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Selanjutnya beralih pada “profesional” yang berarti *a vocation in which professional knowledge of some department or learning science is used in its applications to the of other or in the practice of an art found it*.

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Atas dasar pengertian ini, ternyata pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan lainnya karena suatu

profesi memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan profesinya (Usman, 2005: 14).

Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (ketrampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu. Professional adalah (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, dan (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya (Moeliono, 1988 dalam Nurdin, 2005: 13).

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. Secara rinci masing-masing elemen kompetensi tersebut memiliki subkompetensi dan indikator esensial. Mengingat jumlah bidang studi mulai dari jenjang pendidikan Taman Kanak-Kanak/ pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan menengah (SMA dan SMK) cukup banyak dan bervariasi, maka uraian berikut

diberikan contoh beberapa bidang studi berdasarkan rumpun MIPA, IPS, Bahasa, SD, dan TK (Trianto dan Tutik, 2007: 85).

E. Ruang Lingkup Kompetensi Profesional

Dari berbagai sumber yang membahas tentang kompetensi guru, secara umum dapat diidentifikasi dan disarikan tentang ruang lingkup kompetensi guru sebagai berikut.

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, dan sebagainya;
- b. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik;
- c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawab;
- d. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi;
- e. Mampu mengembangkan dan menggunakan alat, media dan sumber belajar yang relevan;
- f. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran;

- g. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik;
- h. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik (Mulyasa, 2007: 135).

Kompetensi profesional seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Hamzah Uno (2007,18-19) menyebutkan bahwa:

Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, terdiri dari 3 (tiga), yaitu kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya sangat ditentukan oleh ketiganya dengan penekanan pada kemampuan mengajar:

1. Kompetensi Pribadi

Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk individu dan sebagai makhluk Tuhan. Ia wajib menguasai pengetahuan yang akan diajarkannya kepada peserta didik secara benar dan bertanggung jawab. Ia harus memiliki pengetahuan penunjang tentang kondisi fisiologis, psikologis, dan pedagogis dari para peserta didik yang dihadapinya. Beberapa kompetensi pribadi yang semestinya ada pada

seorang guru, yaitu memiliki pengetahuan yang dalam tentang materi pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, mempunyai pengetahuan tentang perkembangan peserta didik serta kemampuan untuk memperlakukan mereka secara individual.

2. Kompetensi Sosial

Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk sosial dan makhluk etis, ia harus dapat memperlakukan peserta didiknya secara wajar dan bertujuan agar tercapai optimalisasi potensi pada diri masing-masing peserta didik. Ia harus memahami dan menerapkan prinsip belajar humanistik yang beranggapan bahwa keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan yang ada pada diri peserta didik tersebut. Instruktur hanya bertugas melayani mereka sesuai kebutuhan mereka masing-masing. Kompetensi sosial yang dimiliki seorang guru adalah menyangkut kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik dan lingkungan mereka (seperti orang tua, tetangga, dan sesama teman)

3. Kompetensi Profesional Mengajar

Berdasarkan peran guru sebagai pengelola proses pembelajaran, harus memiliki kemampuan:

- a. Merencanakan sistem pembelajaran;
- b. Melaksanakan sistem pembelajaran;
- c. Mengevaluasi sistem pembelajaran;
- d. Mengembangkan sistem pembelajaran (Uno,2007:18-19).

Sedangkan secara lebih khusus Mulyasa (2007: 135), kompetensi profesional guru dapat dijabarkan sebagai berikut.

a) Memahami Standar Nasional Pendidikan yang meliputi:

- 1) Standar isi;
- 2) Standar proses;
- 3) Standar kompetensi lulusan;
- 4) Standar pendidikan dan tenaga kependidikan;
- 5) Standar sarana dan prasarana;
- 6) Standar pengelolaan;
- 7) Standar pembiayaan; dan
- 8) Standar penilaian pendidikan.

b) Mengembangkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, yang meliputi.

- 1) Memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar (SKKD);
- 2) Mengembangkan silabus;
- 3) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP);
- 4) Melaksanakan pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik;
- 5) Menilai hasil belajar;
- 6) Menilai dan memperbaiki KTSP sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan perkembangan zaman.

c) Menguasai materi standar, yang meliputi.

- 1) Menguasai bahan pembelajaran (bidang studi);
- 2) Menguasai bahan pendalaman.

d) Mengelola program pembelajaran, yang meliputi.

- 1) Merumuskan tujuan;
- 2) Manjabarkan kompetensi dasar;
- 3) Memilih dan menggunakan metode pembelajaran;
- 4) Memilih dan menyusun prosedur pembelajaran
- 5) Melaksanakan pembelajaran.

- e) Mengelola kelas, yang meliputi.
 - 1) Mengatur tata ruang kelas untuk pembelajaran;
 - 2) Menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif.
- f) Menggunakan media dan sumber pembelajaran, yang meliputi.
 - 1) Memilih dan menggunakan media pembelajaran;
 - 2) Membuat alat-alat pembelajaran;
 - 3) Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka pembelajaran;
 - 4) Mengembangkan laboratorium;
 - 5) Menggunakan perpustakaan dalam pembelajaran;
 - 6) Menggunakan lingkungan sebagai sumber belajar.
- g) Menguasai landasan - landasan kependidikan, yang meliputi:
 - 1) Landasan filosofis;
 - 2) Landasan psikologis;
 - 3) Landasan sosiologis.
- h) Memahami dan mengembangkan peserta didik, yang meliputi.
 - 1) Memahami fungsi pengembangan peserta didik;
 - 2) Menyelenggarakan ekstra kurikuler (ekskul) dalam rangka pengembangan peserta didik;
 - 3) Menyelenggarakan bimbingan dan konseling dalam rangka pengembangan peserta didik.
- i) Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, yang meliputi.
 - 1) Memahami penyelenggaraan administrasi sekolah;
 - 2) Menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j) Memahami penelitian dalam pembelajaran, yang meliputi.
 - 1) Mengembangkan rancangan penelitian;
 - 2) Melaksanakan penelitian;
 - 3) Menggunakan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- k) Menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran, yang meliputi.
 - 1) Memberikan contoh perilaku teladan;

- 2) Mengembangkan sikap disiplin dalam pembelajaran.
- 1) Mengembangkan teori dalam kosep dasar kependidikan, yang meliputi.
 - 1) Mengembangkan teori-teori kependidikan yang relevan dengan kebutuhan peserta didik;
 - 2) Mengembangkan kosep-konsep dasar kependidikan yang relevan dengan kebutuhan peserta didik.
- m) Memahami dan melaksanakan konsep-konsep pembelajaran individual, yang meliputi.
 - 1) Memahami strategi pembelajaran individual;
 - 2) Melaksanakan pembelajaran individual (Mulyasa, 2007: 135).

Memahami uraian diatas, nampak bahwa kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar. Sementara itu dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir c, sebagaimana dikemukakan dalam awal bab diatas, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi secara luas dan

mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (Mulyasa, 2007: 138).

Guru yang memiliki kompetensi profesional harus mampu memilah dan memilih serta mengelompokkan materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik sesuai dengan jenisnya seperti yang dijelaskan di atas. Tanpa kompetensi tersebut, dapat dipastikan bahwa guru tersebut akan menghadapi berbagai kesulitan dalam membentuk kompetensi peserta didik, bahkan akan gagal dalam melaksanakan pembelajaran.

Berdasarkan kajian teori di atas, maka peneliti mengambil merangkum indikator kompetensi profesional meliputi:

1. Menguasai materi pembelajaran;
2. Dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi;
3. Mengelola program pembelajaran;
4. Mengembangkan teori dalam konsep dasar pendidikan.

F. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau emosi positif yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya (Robbins, 2004). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu sikap kerja guru yang perlu diciptakan di sekolah agar guru dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Guru-guru yang merasa puas terhadap lembaganya akan berdampak kepada kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah dan peningkatan kualitas pelayanan kepada para pelajar.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negative yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan kontribusi dengan teman sekerja. Hal ini dihasilkan dari intrinsik dan ekstrinsik dan persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Sementara itu istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu yang

menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap kerja itu, individu yang tidak berpuas hati dengan kerja mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2004: 139).

Area kepuasan guru yang luas adalah suatu komponen penting di (dalam) keputusan karier tentang pengajaran. seperti di manapun karier, individu masuk dan meninggalkan profesi mengajar untuk banyak pertimbangan berbeda. Kekuatan pekerjaan mengajar adalah terdiri atas individu dari bervariasi latar belakang dan pengalaman bidang pendidikan yang secara konstan dalam membuat keputusan karier yang mempengaruhi peningkatan dalam kesatuan mengajar dan ketersediaan para guru (Kim dan Loadman, Jurnal Internasional: hal 1).

Di dunia pendidikan bisa terjadi guru-guru yang sudah tua cenderung lebih puas dalam bekerja dibanding dengan guru-

guru yang masih muda, karena harapannya tidaklah setinggi jika dibandingkan dengan guru-guru yang lebih muda. Guru-guru yang memperoleh jabatan tambahan, tugas tambahan di sekolah akan lebih puas dalam bekerja dibanding dengan guru-guru yang memperoleh tugas mengajar saja tanpa tambahan tugas/jabatan lain, ini dikarenakan guru yang memperoleh jabatan/tugas tambahan tentu lebih banyak tunjangannya, disamping dia merasa dihargai dan diperlukan dalam organisasi/sekolah. Selanjutnya pada sekolah-sekolah yang besar dengan jumlah guru yang banyak akan membuat kepuasan kerja guru menjadi kurang, ini disebabkan semakin besar organisasi semakin banyak guru akan semakin rumit mengelola organisasi tersebut.

Kepuasan kerja sudah digambarkan oleh Spector seperti peningkatan derajat/tingkat kepada mana orang-orang suka pekerjaan mereka dan bagaimana mereka merasakan tentang aspek yang berbeda dari

pekerjaan mereka. Riset kepuasan kerja sudah diselenggarakan di dalam bermacam penelitian termasuk pengobatan, bisnis, industri, ilmu-ilmu sosial, dan pendidikan. Dalam penelitian kepuasan kerja selalu dihubungkan dengan kinerja, produktivitas, ketidakhadiran, perputaran, tugas sukses, sikap profesional, sosial dan variabel-variabel pribadi lainnya (Iaffaldano & Muchinsky, 1985; Levinson, Fetchkan, & Hohenshil, 1988 dalam Van Voorhis & Levinson, 2006).

Ada dua hal yang mungkin menyebabkan orang tidak puas dengan pekerjaannya. Hal pertama, apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Yang kedua, apabila hubungan sesama teman sekerja kurang baik. Atau dengan kata lain ketidakpuasan kerja ini berhubungan dengan masalah komunikasi, sedang pendapat berikutnya menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut (1) balas

jasa yang adil dan layak, (2) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, (3) berat ringannya pekerjaan, (4) suasana dan lingkungan pekerjaan; (5) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (6) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, (7) sifat pekerjaan monoton atau tidak (Hasibuan, 2006: 21).

Banyak penelitian tentang pendidikan mempertanyakan (meneliti) apakah penghargaan dan faktor pekerjaan tertentu mengakibatkan efek motivasional atau mendorong kearah ketidak puasan di dalam bekerja. Akan tetapi kenyataannya peneliti dari kepuasan, bagaimanapun, mempunyai perhatian yang kecil terhadap penelitian. Dengan literatur yang terbatas pada kepuasan kerja, berikut adalah beberapa variabel yang dipusatkan. Darling Hamond dan Cagampang menunjukkan bahwa sebagian besar guru di dalam bertahan mengajar, berhenti mengajar dalam tujuh tahun periode. Ketidakpastian kesejahteraan gaji yang lebih tinggi adalah salah satu factor alasan yang utama untuk berhenti (Kim dan Loadman, Jurnal Internasional: hal 3).

Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan berpindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi (Siagian,2008: 295).

Berdasarkan kajian teori di atas maka penelitian mengambil indikator kepuasan kerja: prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan berpindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

G. Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebesar apa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi

perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai, 2004: 454).

Untuk mempertahankan karyawan berkualitas dalam satu organisasi dan untuk memelihara suatu jenis yang memuaskan dari tingkat peranan, pengalaman-pengalaman orang-orang di dalam sistem harus memberi penghargaan, terutama sekali jika mereka mempunyai kebebasan untuk pindah dari dan ke luar dari organisasi-organisasi. Para pakar mengusulkan suatu rumusan motivasi yang segar untuk abad ke 21, yang didasarkan pada “persahabatan, pekerjaan dan rasa hormat” (Reis & Pena, 2001: 666).

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau gerakan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2006: 140).

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (Handoko, 2003: 252). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad, 2004:45). Motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Minat sudah digambarkan sebagai hal-hal paling mendasar dan ada dimana-mana dari yang universal memotivasi emosi manusia

(Izard). Teori emosi diferensial uraikan bagaimana emosi minat memotivasi perhatian yang difokuskan, daya penerima untuk informasi, dan belajar ke seberang situasi-situasi dan sepanjang jangka hidup (Dougherty, Abe, & Izard). Menurut Sansone dan Smith, motivator mendekat untuk ketekunan dan berikuk mengikat, terutama bahwa aktivitas berlangsung di atas jangka panjang, adalah derajat tingkat dimana mengalami minat dan kesenangan di dalam tugas tertentu. Tingginya dari minat bersifat untuk mencetuskan dan memelihara suatu motivasi intrinsik yang kuat untuk belajar (Hidi). Minat individu sudah digambarkan sebagai energizing memaksa di balik motivasi hakiki (Alexander et al.). Meski minat individu dan motivasi instristik adalah dua bangun terpisah, mereka meramalkan hasil-hasil yang serupa di tersebut kedua-duanya menciptakan dan mendukung lebih dalam dari isi dan mempengaruhi waktu. Situational keinginan, sebagai pembanding,

berpasangan dengan motivasi ekstrinsik itu "ditangkap" dari stimuli eksternal dan "dipegang" hanya sepanjang stimuli eksternal hadir (Hidi). Kedua situational, minat dan motivasi ekstrinsik adalah hasil mengorientasikan suatu penghargaan di luar aktivitas itu sendiri mengikat motivasi dengan aktivitas tersebut. Situational minat bersifat penumpang sementara atau sementara hanya melayani, sedangkan sebagai minat yang individu awet dan dianggap relatif stabil (Bye, Pushkar, Conway, 2007: 141-158). Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk memenumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi (Sulistiyani & Rosidah, 2003: 58).

Sekilas tentang motivasi, salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam buku yang berjudul "*Motivation and*

Personality". Teori motivasi yang dikembangkan pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan;
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual;
3. Kebutuhan sosial;
4. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status;
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata (Siagian, 2008: 287).

Argumentasi Adams's (dalam Ololube, 2005) teori hak kekayaan motivasi suatu keseimbangan yang adil dibandingkan

antara masukan yang diberikan guru (pekerjaan berat, ketrampilan mengukur, toleransi, dan kegairahan) dan pendapatan guru (meliputi: gaji, penghasilan, dan penghargaan). Menurut temuan teori itu, suatu keseimbangan yang adil berfungsi untuk memastikan suatu hubungan produktif dan yang kuat dengan karyawan, dengan menyeluruh hasil yang sedang dicukupi, seperti itu mendorong karyawan. Teori itu dibangun atas kepercayaan bahwa karyawan jadinya kurang memotivasi, baik dalam hubungan kepada pekerjaan mereka dan pemberi kerja mereka, jika mereka merasa seolah-olah masukan-masukan mereka adalah lebih besar dari keluaran-keluaran. Karyawan dapat diharapkan untuk bereaksi terhadap ini adalah jalan atau cara yang berbeda, termasuk penghambat motivasi (secara umum berdasarkan tingkatan karyawan merasakan perbedaan antara pemasukan dan dan pengeluaran), mengurangi usaha, menjadi tidak puas,

atau, di dalam kasus-kasus lebih ekstrim, barangkali bahkan yang mengganggu.

Mc Clelland menyebutkan ada 3 motivasi yang paling menentukan tingkah laku manusia, terutama berhubungan dengan situasi pegawai serta gaya hidup (Sulistiyani & Rosidah, 2003: 194), yaitu:

- a) *Achievement Motivation*, motif yang mendorong serta menggerakkan seseorang untuk berprestasi dengan selalu menunjukkan peningkatan kearah *standart excellence*;
- b) *Affiliation Motivation*, motif yang menyebabkan seseorang mempunyai keinginan untuk berada bersama-sama dengan orang lain, mempunyai hubungan efektif yang hangat dengan orang lain, atau selalu bergabung dengan kelompok bersama-sama orang lain;
- c) *Power Motivation*, motif yang mendorong seseorang untuk bertingkah

laku sedemikian rupa sehingga mampu memberi pengaruh kepada orang lain.

H. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru
4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru
5. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami bias atau masalah asumsi klasik (normalitas, linieritas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas) sehingga dapat dinyatakan BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*).

DAFTAR PUSTAKA

- Arcaro, Jerome S. 2006. *Pendidikan Berbasis Mutu*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bacal, R. 2001. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Budiyono, Amirullah Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bye, Dorothea,. Pushkar, Dolores,. Conway, Michael. 2007. *Motivation, Interest, And Positive Affect In Traditional And Nontraditional Undergraduate Students*. Quebec, Canada : Concordia University.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Melayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Jalal. 2001. *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adi Cita.
- Kim, Inyoung., Loadman, William. E. *Predicting Teacher Job Satisfaction*. The Ohio State University.
- Kuncoro, Mudrajad 2001. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

- Leonard, Lawrence J., and Leonard, Pauline E. 2005. *Achieving Professional Community In Schools: The Administrator Challenge. Planning and Changing*; 2005; 36, 1/2; Academic Research Library
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, Syarifuddin. 2005. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Quantum Teaching.
- Ololube, Nwachukwu Prince. 2005. *Teacher Job Satisfaction And Motivation For School Effectiveness: An Assessment*. University of Helsinki Finland.
- Pidarta. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Reis, Dayr & Pena, Leticia. 2001. *Reengineering The Motivation To Work*. Wisconsin: University of Wisconsin.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kiat Memimpin dalam Abad Ke-21*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robinson, Anjar. 2004. *Asas-asas Praktik Mengajar*. Jakarta: Bharata Niaga Media.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiaji, Bambang. 2006. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Trianto & Titik Triwulan Tutik. 2007. *Sertifikasi Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Usman. Moh Uzer. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Van Voorhis Richard W, *Levinson Edward M.* 2006. *Job Satisfaction Among School Psychologists: A Meta-Analysis*. Canton City School, OH, Indianan University of Pennsylvania.

Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yukl. 2004. *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Penerjemah Muh. Shobaruddin. Jakarta: Rineka Cipta.