

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Dalam bab ini, akan diuraikan mengenai latar belakang penulis ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD Negeri yang bersertifikasi.

### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi yang melanda dunia termasuk Indonesia berlangsung sangat cepat yang menimbulkan dampak global, sekaligus menuntut kemampuan manusia unggul untuk mampu mensiasati dan mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang sedang dan akan terjadi. Globalisasi akan semakin membuka diri bagi suatu

bangsa dalam menghadapi bangsa-bangsa lain. Kemajuan teknologi, ketersediaan modal, barang, sumber daya manusia (SDM) akan mengalir deras dari berbagai belahan dunia yang tidak mungkin dapat dihindari oleh negara manapun. Akibatnya kualitas SDM yang dihasilkan dari lembaga pendidikan relatif sangat rendah dan tertinggal dengan negara-negara tetangga (Sujarwo, 2006). Sementara itu, kualitas pendidikan yang diandalkan sebagai wahana dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia masih memprihatinkan. Ini dapat dilihat dari sekolah-sekolah yang semakin hari semakin mengedepankan keuntungan finansial daripada kualitas pendidikan. Sekolah-sekolah sekarang ini berlomba untuk menggaet sebanyak mungkin siswa bukan untuk dididik menjadi akademisi dan memiliki karakter yang handal. Namun hanya demi pemasukan finansial sekolah. Kualitas pendidikan semakin merosot juga disebabkan instrumen pendukungnya senantiasa berbenturan ide dan tujuan. Pemerintah menuntut kenaikan mutu sementara fasilitas pendukung kurang diperhatikan.

*Political and Economic Risk Consultancy ( PERC )* melakukan survei yang hasilnya dari 12 negara yang

disurvei menyebutkan bahwa Indonesia menduduki urutan 12, sedangkan Korea Selatan dinilai memiliki sistem 3 pendidikan terbaik, disusul Singapura, Jepang, Taiwan, India, Cina dan Malaysia. Data yang dilansir oleh Media Indonesia, khususnya yang diperoleh dari hasil laporan Pembangunan Manusia 2012 yang dikeluarkan UNDP menunjukkan bahwa indeks pembangunan manusia (IPM) Indonesia berada di peringkat 124 dari 187 negara yang tercatat. Secara kuantitatif masih banyak anak-anak Indonesia yang tidak mendapat layanan pendidikan secara memadai. Pada pihak lain, kompetensi serta fasilitas bagi tenaga pendidik di Indonesia juga kurang begitu mendapat perhatian serius dari pemerintah. Akibatnya, kinerja para tenaga pendidik sebagai ujung tombak pendidikan negara mengalami hambatan.

Sejalan dengan era informasi dalam dunia global ini, pendidikan merupakan sarana yang sangat strategis dalam melestarikan sistem nilai yang berkembang dalam kehidupan. Kondisi tersebut tidak dapat dielakkan bahwa dalam proses pendidikan tidak hanya pengetahuan dan pemahaman peserta didik yang perlu dibentuk (Drost, 2001). Namun sikap, perilaku dan

kepribadian peserta didik perlu mendapat perhatian yang serius, mengingat perkembangan komunikasi, informasi, dan kehadiran media cetak maupun elektronik tidak selalu membawa pengaruh positif bagi peserta didik. Tugas pendidik dalam konteks ini membantu mengkondisikan peserta didik pada sikap, perilaku atau kepribadian yang utuh, agar mampu menjadi *agents of modernization* bagi dirinya sendiri, lingkungannya dan masyarakat. Selain itu, siapa saja yang dijumpai tanpa harus membedakan suku, agama, ras, dan golongan. Pendidikan diarahkan pada upaya memanusiakan manusia, atau membantu proses *hominisasi* dan humanisasi, maksudnya pelaksanaan dan proses pendidikan harus mampu membantu peserta didik agar menjadi manusia yang berbudaya tinggi dan bernilai tinggi (bermoral, berwatak, bertanggungjawab dan bersosialitas). (dalam Sujarwo, 2006).

Hal ini sejalan dengan UU Sisdinas yang berbunyi yaitu pendidikan pada hakekatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memanusiakan manusia, pendidikan amat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Pendidikan merupakan usaha sadar

dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan, spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecakapan, ahlak mulia, keterampilan yang diperlukan masyarakat, bangsa dan negara (dalam Depdiknas, 2003).

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Fungsi dan tujuan pendidikan yang tertuang dalam UU No.20 Tahun 2003 berbunyi “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya 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 bertanggung jawab” (dalam Mulyasa,2008).

Namun, dalam upaya pendidikan dan upaya peningkatan sumber daya manusia, pada kenyataannya pendidikan di Indonesia selalu menghadapi masalah, karena selalu terdapat

kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan hasil yang dapat dicapai dari proses pendidikan. Beberapa masalah aktual pendidikan sering dikemukakan meliputi masalah-masalah ketuhan pencapaian sasaran, kurikulum, peranan guru, dan pendayagunaan teknologi pendidikan. Berbagai usaha dan inovasi telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Beberapa kebijakan pemerintah yang telah dilaksanakan adalah meningkatkan jenjang pendidikan guru. Dalam hal ini pendidikan formal minimal yang dipersyaratkan bagi guru telah dinaikan dari SPG, ke tingkat Diploma II PGSD, bahkan sekarang sampai ketinggian sarjana (S1). Selain itu, adanya program sertifikasi sebagai sarana yang diambil pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme guru yang tercantum dalam UU No.14 tahun 2005. Namun sampai saat ini pendidikan belum menunjukkan adanya perubahan seperti yang diharapkan, mutu dunia pendidikan nasional masih memprihatinkan. Hal ini nampak pada data yang diperoleh dari *Education for All (EFA) Global Monitoring Report 2011* yang dikeluarkan UNESCO, indeks pengembangan pendidikan atau *education development index* (EDI),

Indonesia berada pada peringkat 69 dari 127 negara yang disurvei. Temuan inicukup memprihatinkan karena adanya penurunan dibandingkan dengan tahun lalu dimana Indonesia sempat berada pada peringkat 65. (Sindonews, 2011).

Kondisi ini tentunya memunculkan pertanyaan apa akar persoalan yang menyebabkan semua itu terjadi. Guru merupakan pihak yang paling sering mendapat tudingan sebagai orang yang paling bertanggung jawab terhadap kualitas pendidikan. Guru adalah figur manusia, sumber daya manusia yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan, figur guru pasti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada Sekolah Dasar. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta



didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global (Retno, 2010).

Guru memiliki tiga tugas utama yaitu sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, melatih mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Usman, 2000). Berdasarkan tugas pokok guru, dalam proses belajar mengajar tugas guru tidaklah ringan, guru dituntut bekerja secara profesional, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Mutu yang baik merupakan cermin dari proses belajar mengajar yang bermutu. Adapun kualitas dan profesionalisme seorang guru nampak dari kinerjanya.

Kinerja guru masih sangat diperhatikan, yakni untuk memajukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang terjadi pada SLTP Negeri se- Samarinda, menurunnya kinerja guru yaitu guru-



guru sering membolos mengajar, guru masuk kelas tidak tepat waktu atau terlambat masuk sekolah, guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau persiapan mengajar kurang lengkap. (Retno,2010). Dengan melihat fenomena kinerja guru yang masih sangat diperhatikan, maka langkah peningkatan perlu dilakukan oleh pemerintah maupun dari guru itu sendiri. Guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik kalau mengerjakan tugasnya secara profesional. Untuk mencapai guru yang profesional maka Badan *Independen National Council for Accreditation of Teacher Education* menentukan syarat program profesional guru.

Berbicara masalah kinerja guru tidak dapat lepas dari tugas yang harus dilaksanakan oleh guru itu sendiri. Kinerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan. Kualitas kinerjaguru akan sangat menentukan pada kualitas pendidikan/pembelajaran, yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan

sekolah. Suatu proses pendidikan tidak akan terjadi dengan sendirinya melainkan harus direncanakan, diprogram, dan difasilitasi dengan dukungan dan peran guru.

Salah satu bentuk perhatian pemerintah untuk meningkatkan kinerja, yaitu dengan mengadakan sertifikasi guru. Guru SD yang berstatus PNS yang telah bersertifikasi dapat meningkatkan dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan hubungan antar guru. Dalam hal ini mengapa kinerja guru penting diteliti karena sertifikasi guru merupakan suatu upaya dari pemerintah untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, meningkatkan proses dan hasil mutu pendidikan, meningkatkan martabat guru, meningkatkan profesionalitas guru dan meningkatkan kesejahteraan guru. Hal ini akan memberikan harapan bahwa dengan sertifikasi guru, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat sehingga mutu pendidikan juga semakin baik (Ningsih, 2010). Namun, peningkatan yang cukup signifikan terjadi pada guru-guru yang lolos sertifikasi yaitu lewat pendidikan dan latihan profesi

guru. Peningkatan kinerja gurudi SD Negeri, Kecamatan Kendal yang sudah lolos sertifikasi, terlihat dari kegairahan mereka dalam meningkatkan kualifikasi pendidikan, kemauan, dan kemampuan membeli buku penunjang sertifikasi, berlangganan surat kabar/jurnal, serta kebiasaan menggunakan komputer/laptop. Selain itu, guru yang sudah bersertifikasi juga terlihat belum mengalami perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo, 2004 dalam (Mulyasa, 2008) mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan; melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, semua itu bertujuan agar tidak merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan; membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten, membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan serta memberikan

solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Penulis telah mengadakan observasi di Kabupaten Kendal, didapat dari data administrasi Dinas Pendidikan yang terdiri dari 8 kecamatan, adapun jumlah keseluruhan guru ada 230 Guru SD Negeri dan guru yang telah menerima sertifikasi ada 118 orang. Dari hasil Wawancara tidak terstruktur dengan Pengawas SD di Kecamatan atas nama Bp.Sujarwo, pada 5 Oktober 2012, menyatakan bahwa kinerja Guru yang telah menerima sertifikasi memperlihatkan kinerja yang kurang baik, dalam melakukan perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran yaitu melakukan administrasi dalam hal perencanaan pengajaran Harian maupun Mingguan, kecuali kalau ada pemantauan dari pengawas sekolah. Guru hendak melakukan penulisan di buku perencanaan pengajaran harian maupun mingguan, apabila pengawas dari kecamatan berkunjung ke sekolah. Hal ini dikarenakan Guru yang telah lulus Sertifikasi telah mengerjakan portofolio dan telah menerima uang Sertifikasi. Berbeda dengan guru yang belum melakukan sertifikasi, sebagian guru berjuang mengerjakan portofolio untuk memenuhi salah satu

dalam melakukan sertifikasi. Dari hal ini juga menunjukkan bahwa kinerja guru yang belum sertifikasi memiliki keinginan untuk selalu meningkatkan dalam mempersiapkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru sangat kompleks, baik yang bersifat internal yang melekat dalam individu itu sendiri maupun yang bersifat eksternal dari lingkungan atau situasi. Menurut Mahmudi (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya faktor tim yang meliputi dukungan, faktor sistem, misalnya menyangkut kualitas kerja dan iklim kerja/iklim organisasi dan faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan. Robbins (2001) menambahkan kinerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi, komitmen, produktivitas, kemangkiran dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarso dan Sumadi (2007) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya lingkungan kerja dan kepemimpinan, selain itu kompetensi profesionalisme juga mempengaruhi kinerja guru (Ningsih, 2010). Kinerja guru seperti yang dituliskan di atas dengan melihat fenomena yang terjadi

dipengaruhi oleh *individual attributes*, seperti karakteristik demografik, karakteristik kompetensi, karakteristik personal, *Work effort* dan *Organisational support* (Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt dan Osborn, 2001). Selanjutnya, Sim dan Szilagi (dalam Wijono, 2010) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu keahlian, minat, motivasi dan situasi pekerjaan. Faktor keahlian merupakan salah satu karakteristik dari kompetensi. Pada akhirnya, Wirawan (2009) menyimpulkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi saja, tetapi merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor eksternal maupun internal. Ada berbagai yang mempengaruhi kinerja seseorang bagi pekerjaannya, khususnya bagi seorang guru. Tetapi, dapat disimpulkan dari penjelasan di atas bahwa kompetensi dan motivasi berprestasi termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam pekerjaannya.

Selanjutnya, dalam kaitannya dengan hal di atas kompetensi guru dalam penelitian ini memiliki keterikatan yang erat dengan kinerja guru. Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh guru dalam mengajar. Jika guru

memiliki kompetensi mengajar dengan baik dalam hal kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian akan juga mempengaruhi dalam kinerjanya yaitu kinerja yang tinggi (Mulyasa, 2004). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh McClelland (dalam Vazirani, 2010) bahwa dalam mengukur kinerja yang terbaik dalam pekerjaan seseorang yang merupakan suatu pribadi yang selamanya kompetensi. Kompetensi memiliki dampak yang substantif pada seseorang yang menunjukkan kinerjanya. Kemudian Toruan (2004) menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja, Yani (2005) menemukan hubungan kompetensi dan kinerja dengan tingkat korelasi sebesar 0,458. Sementara itu Helistiawan (2008) menemukan adanya pengaruh kompetensi sebesar 66,6% pada kinerja, dan Rahayu (2009) serta Setiawati (2009) yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Chumba (2011) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa adanya korelasi yang kuat antara peningkatan kompetensi dengan kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan swasta, pegawai negeri, maupun guru ditemukan



bahwa kompetensi memiliki hubungan dan pengaruh yang kuat dan besar terhadap kinerja. Kompetensi yang relevan akan menunjang kinerja seseorang sesuai dengan bidang yang dilaksanakannya. Oleh karena itu, kompetensi merupakan bagian yang tidak dapat dilepaskan hubungannya dari kinerja seseorang, sehingga dalam penelitian ini yang menjadi sasaran utamanya adalah, apakah kompetensi guru dapat mempengaruhi kinerjanya.

Selain faktor- faktor yang memengaruhi kinerja guru di atas yang telah ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya yaitu kompetensi guru yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dari aspek kompetensi terhadap kinerja guru (Ningsih, 2010). Di mana kompetensi guru sangat dibutuhkan untuk pembelajaran dan keberhasilan pendidikan. Di antaranya guru dituntut untuk menggunakan strategi pembelajaran kontekstual dan memberikan kegiatan yang bervariasi, sehingga dapat memberikan kegiatan yang bervariasi. Dengan kata lain guru dapat melayani perbedaan individual terhadap siswa, mengaktifkan siswa dan guru, mendorong berkembangnya kemampuan baru, menimbulkan jalinan kegiatan belajar di sekolah. Responsif di rumah dan lingkungan masyarakat. Pada

akhirnya siswa memiliki motivasi tinggi untuk belajar. Motivasi berprestasi juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja guru. Kinerja guru erat kaitannya dengan motivasi berprestasinya, dengan motivasi berprestasi ini guru akan memiliki dan mengejar standard of *excellence* dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Motivasi berprestasi adalah usaha yang gigih untuk berprestasi sebaik mungkin dalam segala aktivitas kehidupan. Motivasi berprestasi ini merupakan salah satu sumber kepuasan kerja seseorang yaitu "*need for achievement*" (pencapaian berprestasi). Hal ini sesuai dengan teori kebutuhan Mc Clelland di mana kebutuhan berprestasi merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi. Untuk mengembangkan motivasi berprestasi guru melibatkan unsur individu pemahaman akan kebutuhan guru ; dan unsur lingkungan berkaitan dengan iklim kerja (Ani, 2010). Dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya didapatkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi guru dan kinerja guru (dalam Jumadi, 2006 ; Susilastuti, 2005).

Selain itu, ada beberapa penelitian sebelumnya mengenai motivasi berprestasi yang mendasari

penelitian ini antara lain, menurut Wijono (1997), terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja. Hal ini didukung juga oleh penelitian Landis, Varga, Forgionne dan Peeters, Chemers dan Ayman, Lush dan Serpkenci, Parker dan Chusmir dan Ramadass (dalam Wijono, 1997) yang menemukan dalam penelitian mereka yaitu adanya hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja. Kemudian Siswanto, Swasto dan Setiawan (2001) yang menemukan dalam penelitian mereka bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap tingkat kinerja guru serta Sutiawan (2001) dan Widodo (2002) dalam penelitian menemukan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan yang positif dan sedang pada kinerja.

Berbeda dengan penelitian Johanis (2003) yang menemukan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan, pada tingkat kekuatan hubungan yang tinggi dengan kinerja guru. Sementara itu, Sulung dan Sanusi (2007) menemukan bahwa motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang positif dengan kekuatan hubungan yang rendah. Sejalan dengan penelitian Sulung dan Sanusi, motivasi berprestasi yang diukur oleh Badra dan Prawitasari (2005) memiliki kekuatan hubungan

yang sedang antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru namun memiliki kekuatan hubungan yang kuat antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Kemudian pada penelitian Widayanti (2008) diketahui bahwa motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan sebesar 59,90% terhadap kinerja dosen Universitas Hang Tuah Surabaya secara simultan dengan intensitas pelatihan.

Sementara itu, bertolak dari hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka Wiranatakusumah dan Naomi (2006) menemukan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada mahasiswa di Universitas Paramadina Jakarta, dan dalam penelitian Nimas (2010) ditemukan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Melalui penelitian di atas dapat disimpulkan, bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kinerja guru. Selain itu juga, memiliki kekuatan hubungan yang bervariasi bahkan tidak memiliki hubungan yang signifikan sama sekali dengan kinerja guru. Kemudian juga diketahui bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja walaupun berkaitan dengan besarnya pengaruh yang diberikan terhadap kinerja bervariasi. Oleh

sebab itu, responden dalam penelitian yang berbeda maupun tempat dan lingkungan kerja yang berbeda, hasilnya juga akan berbeda. Dengan demikian, motivasi dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi yang patut dikaji dengan melihat fenomena yang terjadi pada guru.

Secara simultan kompetensi dan motivasi berprestasi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja yang sudah diteliti sebelumnya oleh Widodo (2002), Harwanto (2005), dan rahayu (2009). Mereka menemukan hasil yang sama bahwa kompetensi dan motivasi berprestasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Hal ini bermakna bahwa kompetensi dan motivasi merupakan dua variabel yang dapat digabungkan untuk memprediksi kinerja dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, sejauh ini penulis tertarik untuk melakukan kajian dan meneliti pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD Negeri Yang Bersertifikasi di Kecamatan Kendal, Kabupaten Kendal. Penulis memilih alasan untuk meneliti guru SD Negeri di Kecamatan Kendal, karena guru SD mengajarkan

dasar pengetahuan siswa untuk menuju jenjang pendidikan selanjutnya.

Penulis masih tertarik untuk meneliti hal yang sama yaitu tentang kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi berprestasi. Guru adalah salah satu kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan. Untuk lebih meningkatkan mutu pendidikan yang lebih berkualitas, seorang guru meningkatkan kinerjanya dari hari ke hari bahkan dari tahun ke tahun. Hal ini pemerintah, juga lebih memperhatikan yaitu dengan cara meningkatkan kesejahteraan melalui sertifikasi. Dengan adanya sertifikasi, guru akan lebih menunjukkan kinerja yang baik, dalam hal pengajaran maupun administrasi pengajaran. Guru yang memiliki kemampuan dalam segala hal, yang di dalamnya ada empat kompetensi, guru dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kompetensi seorang guru juga akan lebih baik, jika dibarengi adanya motivasi berprestasi yang kuat. Seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, biasanya akan tetap terus belajar dan tidak cepat puas dengan hasil prestasinya. Jadi, penulis dapat simpulkan bahwa kompetensi yang dibarengi seiring dengan adanya

motivasi berprestasi akan memengaruhi kinerja guru dalam segala bidang yang dikerjakan.

Selain itu, mengapa penelitian ini dilaksanakan di Kendal, karena penulis telah menelusuri lewat wawancara dan observasi, bahwa belum ada penelitian dari topik ini. Kekhasan dari penelitian ini dibandingkan dengan hasil penelitian yang sudah ada yaitu pada guru SD Negeri yang telah bersertifikasi.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah ada pengaruh kompetensi guru dan motivasi berprestasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Yang Bersertifikasi di Kecamatan Kendal, Kabupaten Kendal?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi guru dan motivasi berprestasi terhadap secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri yang Bersertifikasi di Kecamatan Kendal Kabupaten Kendal.



## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat teoritis**

- a.) Secara umum penelitian ini memberikan sumbangan kepada dunia pendidikan khususnya sebagai sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu psikologi dalam bidang pengembangan Kinerja Guru SD Negeri yang bersertifikasi.
- b.) Mengetahui pengaruh kompetensi guru dan motivasi berprestasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri yang Bersertifikasi di Kecamatan Kendal, Kabupaten Kendal.

### **1.4.2 Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat secara praktis yaitu:

- 1.) Sebagai kontribusi positif bagi lembaga-lembaga pendidikan dimana pun, secara khusus lembaga pendidikan sekolah dasar (SD) di Kecamatan Kendal, Kabupaten Kendal, terkait kinerja para guru yang telah bersertifikasi.
- 2.) Sebagai masukan dan evaluasi perbaikan kinerja bagi para guru di Kecamatan Kendal-

Kabupaten Kendal pada umumnya dan guru SD Negeri yang telah bersertifikasi.

- 3). Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman atau referensi untuk penelitian berikutnya yang sejenis

