

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU TERHADAP PROSES PEMBELAJARAN
DI SMP NEGERI KOTA SEMARANG**

*(The Effect of Work Motivation and Teachers Professional Competence
on the Learning Process of State Junior High Schools of Semarang City)*

Tri Sulasmiyati *)

Abstract

The study deals with the effect of work motivation and teachers' professional competence on the learning process of state Junior High Schools of Semarang. The problems under study are (1) to what extent is the effect of work motivation on the learning process of State junior High Schools of Semarang, (2) to what extent is the effect of teachers' professional competence on the learning process of State Junior High Schools of Semarang, and (3) to what extent is the effect of both work motivation and teachers' professional competence on the learning process of State Junior High Schools of Semarang.

The study adopts a multiple regression analysis. The analysis is used to examine the extent of the effect of work motivation as the independent variable on the learning process as the dependent variable, the extent of the effect of teachers' professional competence as the independent variable on the learning process of the State Junior High Schools of Semarang, and the extent of the effect of both work motivation and teachers' professional competence as the independent variables on the learning process as the dependent variable. The sample consisted of 206 respondents selected by the use of a proportional stratified random sampling technique and the data were collected by the use of questionnaires.

The results of the study show that work motivation significantly affected the learning process of State Junior High Schools of Semarang, indicated by the t-test result of 4.571 which is higher than t-table of 1.660 and had the effect of 31.7%. The teachers' professional competence significantly affected the learning process of State Junior High Schools of Semarang, indicated by the t-test result of 2.040 which is higher than t-table of 1.660 and had the effect of 28.4%. In addition, both work motivation and teachers' professional competence simultaneously and significantly affected the learning process of State Junior High Schools of Semarang, indicated by the F-test result of 12.343 which is higher than the F-table of 3.09 and had the effect of 60.1%.

Based on the significant effect of each variable, the teachers of State Junior High Schools of Semarang are suggested to improve their work motivation and professional competence to be able to improve the quality of the teaching-learning process.

Keyword: *Work Motivation, Teachers Professional Competence, Learning Process*

*) *Kepala SMP Negeri 7 Semarang*

Abstraksi

Studi dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi professional guru terhadap proses pembelajaran di SMP Negeri di Kota Semarang. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: (1) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap proses pembelajaran di SMP Negeri Kota Semarang, (2) Seberapa besar pengaruh kompetensi professional guru terhadap proses pembelajaran di SMP Negeri Kota Semarang, dan (3) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompetensi professional guru terhadap proses pembelajaran di SMP Negeri Kota Semarang.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variable motivasi kerja sebagai variable independen terhadap proses pembelajaran sebagai variabel dependen dan variable kompetensi professional guru sebagai variable independent terhadap proses pembelajaran sebagai variable dependen serta untuk mengetahui pengaruh variable motivasi kerja dan kompetensi professional guru sebagai variable dependen terhadap proses pembelajaran dengan teknik proporsional stratified random sampling dan menggunakan kuesioner untuk memperoleh data.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja guru-guru di SMP Negeri di Kota Semarang termasuk baik. Kompetensi professional guru SMP Negeri di Kota Semarang baik dan proses pembelajaran di SMP Negeri Kota Semarang baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap proses pembelajaran di SMP Negeri Kota Semarang yang dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 4,571 lebih besar dari t-tabel (1,660) dan memiliki pengaruh sebesar 31,7%. Kompetensi professional guru berpengaruh signifikan terhadap proses pembelajaran dengan dibuktikan dengan uji t sebesar 2,040 lebih besar dari t-tabel (1,660) dan memiliki pengaruh sebesar 28,4%. Sedangkan hasil variable motivasi kerja dan kompetensi profesional guru berpengaruh signifikan secara simultan terhadap proses pembelajaran yang dibuktikan dengan uji F sebesar 12,343 lebih besar dari F-tabel 3,09 dan memiliki pengaruh sebesar 60,1%.

Melihat masing-masing variable memiliki pengaruh yang signifikan maka disarankan guru-guru SMP Negeri di Kota Semarang untuk meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan profesionalnya untuk dapat meningkatkan mewujudkan proses pembelajaran.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, Proses Pembelajaran*

1. Pendahuluan

Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 (2003:5) adalah 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, kecerdasan, alkhak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Sedangkan tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU Nomor 20 Tahun 2003, 2003:8)

Proses pembelajaran dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya adalah motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan kompetensi profesional guru. Hamalik (2004:7) menjelaskan bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi kemasyarakatan. Lebih lanjut Sembiring (2002:2) mengatakan bahwa seorang guru profesional dalam melaksanakan tugas harus memiliki kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi penguasaan akademik, dan kompetensi pengembangan potensi. Oleh karena guru adalah jabatan profesional maka kompetensi profesional guru mutlak diperlukan untuk dapat menciptakan proses pembelajaran yang baik.

2. Pembahasan

2.1. Proses Pembelajaran

Pengertian pembelajaran menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (2003:7) adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Berangkat dari pengertian tersebut maka proses pembelajaran diharapkan dapat membantu siswa mengembangkan diri secara optimal serta mampu mencapai tujuan-tujuan belajarnya. Kegiatan yang dilaksanakan guru di kelas harus dapat memberikan pengalaman belajar yang menyenangkan dan berguna bagi siswa. Guru perlu memberikan bermacam-macam situasi belajar yang memadai untuk materi yang disajikan dan menyesuaikannya dengan kemampuan serta karakteristik siswa.

Menurut Soekamto (1997:5) proses belajar yaitu apa saja yang dihayati siswa apabila mereka belajar, bukan apa yang harus dilakukan guru untuk mengajarkan materi pelajaran tetapi apa yang akan dilakukan siswa untuk mempelajarinya. Sejalan dengan itu, Suprihatin (1989:210) menjelaskan bahwa proses pembelajaran merupakan berbagai jenis kegiatan yang sengaja dilakukan oleh guru dengan tujuan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses belajar mengajar. Pada kegiatan proses pembelajaran ini termasuk di dalamnya mengatur orang termasuk perilakunya dan mengatur ruang atau barang, untuk menciptakan berbagai kemudahan dalam belajar.

Dirjen Dikdasmen (2004:49) menjelaskan bahwa proses pembelajaran meliputi (1) Membuka kegiatan pembelajaran dengan tepat, (2) membantu anak dalam mengenal topik/tema, (3) Menjelaskan isi kegiatan kepada anak, (4) Menggunakan ekspresi dalam berkomunikasi dengan anak, (5) Menggunakan respon anak dalam menyelenggarakan kegiatan, (6) Menggunakan media dan alat pembelajaran yang sesuai dengan tujuan, (7) Menyelenggarakan kegiatan dengan urutan yang logis sesuai dengan usia anak, (8) Menggunakan berbagai cara dalam menjelaskan isi kegiatan kepada anak, (9) Membimbing anak dalam mengikuti kegiatan secara individual maupun kelompok, (10) Memberikan banyak kesempatan kepada anak untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang dilaksanakan, (11) Memberikan penguatan kepada anak, (12) Menunjukkan penguasaan kawasan perkembangan anak, (13) Melaksanakan penilaian selama kegiatan berlangsung, dan (14) Menutup kegiatan dengan tepat.

2.2. Motivasi Kerja

Suciati (1997:41) menjelaskan bahwa istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*”, yang berarti menggerakkan. Berdasarkan pengertian ini makna motivasi menjadi berkembang. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku tertentu, dan yang memberi arah dan ketahanan pada tingkah laku tersebut. Motivasi juga dapat dijelaskan sebagai tujuan yang ingin dicapai melalui perilaku tertentu. Cropley dalam Suciati (1997:42). Dalam pengertian ini, guru akan berusaha mencapai tujuan karena dirangsang oleh manfaat atau keuntungan yang akan diperoleh.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang ada pada diri seseorang yang dapat mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya pada sasaran tertentu. Setiap orang bisa berbeda motivasinya, meskipun pekerjaan di antara mereka sama. Motivasi perseorangan dapat meliputi kebutuhan prestasi, afiliasi/perasaan diterima oleh orang lain, kekuasaan, kemampuan, dan lain-lain. Di lain pihak, tujuan perseorangan serta usaha-usaha yang mengarah pada pencapaian tujuan merupakan manifestasi eksternal dari motivasi seseorang.

Motivasi seringkali dikatakan kunci bagi kinerja para guru. Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi, peran yang positif yang dimiliki seseorang. Menurut Robbins (2001 : 208) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya di dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Gibson (1985:94) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan untuk memulai dan mengarahkan perilaku bekerja secara bertahap. Seorang manajer harus mempertimbangkan suatu motivasi yang berbeda bagi sekelompok orang yang sukar diduga sebelumnya. Keaneragaman dalam kelompok karyawan ini menyebabkan pola perilaku ,yang berkaitan dengan kebutuhan dan tujuan.

Menurut Dessler (1998:45) menjelaskan dalam konsep manajemen personalia karyawan yang mempunyai minat, ketrampilan yang memenuhi syarat, dilindungi dan didorong oleh organisasi, untuk tumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh. Di sisi lain pimpinan berkewajiban memanfaatkan kemampuan serta memberi kesempatan meningkatkan karirnya. Sikap ini merupakan upaya memuaskan individu karyawan dan organisasi dalam memperoleh kinerja yang bertanggungjawab. Kinerja yang berhasil tergantung pada motivasi, ketrampilan, profesi yang dipilihnya dan bahkan harus memiliki kompetensi sesuai bidang profesinya. Desseler (1998:50) Menurut Sedarmayanti (2004)135) motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dan jika tidak memotivasi , maka sulit diharapkannya produktivitas kerjanya. yang tinggi.

Robbins (2003:274) menjelaskan bahwa motivasi para ahli atau profesional ini banyak memperoleh kepuasan intrinsik dari karya mereka .dan mereka cenderung digaji tinggi atau baik. Sebagai indikator bagi mereka para ahli atau profesional adalah :

1. Mempunyai komitmen jangka panjang dan kuat dibidang keahliannya
2. Kesetiaan mereka cenderung pada profesinya
3. Selalu mengikuti perkembangan dalam bidangnya
4. Mereka tetap memutakhirkan pengetahuannya.
5. Komitmen pada profesi yang berarti jarang mendefinisikan jam kerja.

2.3. Kompetensi Profesional Guru

Pengertian kompetensi menurut Undang-Undang Guru dan Dosen (2005:3) adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sedangkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Sembiring (2002:12) menjelaskan bahwa guru merupakan pelaku utama dan memiliki peran yang sangat strategis dalam proses belajar mengajar di sekolah. Guru yang berkualitas adalah guru yang menguasai substansi bidang akademik dan pengelolaan pembelajaran serta mengembangkan potensinya. Peran guru yang strategis dalam pembelajaran membawa konsekuensi dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Menurut Ditjen Dikdasmen (2003), guru yang profesional, mempunyai kompetensi tinggi terhadap (1) kompetensi pengelolaan pembelajaran (2) kompetensi penguasaan akademik (3) dan kompetensi pengembangan potensi.

Guru adalah pekerjaan profesi. Sebagai pekerjaan profesi harus tahu benar tugas-tugas profesinya. Menurut Karsidi (2005:71-80) guru mempunyai tugas yang berkaitan dengan profesinya secara garis besar guru memiliki tiga tugas profesi yaitu : (1).tugas profesi, (2). tugas kemanusiaan (3) tugas kemasyarakatan Sebagai salah satu profesi resmi kedudukan guru memerlukan keahlian khusus dan pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang diluar bidang pekerjaannya. Kompetensi guru mencakup (1) kompetensi profesional (2).kompetensi personal dan (3).kompetensi sosial .

Peranan kompetensi profesional guru dalam proses pembelajaran menurut Hamalik (2002:48) adalah

1. Guru sebagai pengajar perlu memiliki keterampilan memberikan informasi kepada siswa di kelas.
2. Guru sebagai pemimpin kelas perlu memiliki keterampilan memimpin kelompok-kelompok siswa.
3. Guru sebagai pembimbing perlu memiliki keterampilan cara mengarahkan dan mendorong kegiatan belajar siswa.
4. Guru sebagai pengatur lingkungan perlu mempersiapkan dan menyediakan alat dan bahan pelajaran.
5. Guru sebagai partisipan perlu memberikan saran, mengarahkan pemikiran kelas, dan memberikan penjelasan.
6. Guru sebagai ekspediter perlu menyelidiki sumber-sumber masyarakat yang akan digunakan
7. Guru sebagai perencana perlu memiliki keterampilan cara memilih dan meramu bahan pelajaran secara profesional
8. Guru sebagai supervisor perlu memiliki keterampilan mengawasi kegiatan anak dan ketertiban kelas.

9. Guru sebagai motivator perlu mendorong siswa untuk belajar di kelas.
10. Guru sebagai penanya memiliki keterampilan bertanya yang merangsang siswa berpikir dan cara memecahkan masalah.
11. Guru sebagai penganjur perlu memiliki keterampilan cara memberikan penghargaan terhadap anak yang berprestasi.
12. Guru sebagai evaluator perlu memiliki keterampilan cara menilai anak secara objektif, kontinu, dan komprehensif.
13. Guru sebagai konselor perlu memiliki keterampilan cara membantu anak-anak yang mengalami kesulitan tertentu.

2.4. Kerangka Berpikir

Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mengelola proses pembelajaran diduga memiliki pengaruh terhadap pembelajaran. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja seorang guru maka akan semakin baik pula proses pembelajaran. Karena guru mampu mengendalikan persoalan yang timbul di dalam kelas. Dengan demikian tujuan sekolah dapat mencapai tujuan khususnya pembelajaran di sekolah.

Dalam proses belajar mengajar seseorang dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dan kompetensi profesional guru. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung berusaha mengembangkan dan menyalurkan kemampuan tugasnya lebih bersemangat dan menekuni pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Demikian juga kompetensi profesional guru yang baik akan membuat proses pembelajaran berjalan dengan baik.

2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan kajian teoretis mengenai motivasi kerja, kompetensi profesional guru, dan proses pembelajaran di SMP Negeri Kota Semarang, hipotesis penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap proses pembelajaran (2) Terdapat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap proses pembelajaran (3) Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional guru terhadap proses pembelajaran yang bermutu.

2.6. Populasi dan Sampel

Berdasarkan data Dinas Pendidikan Kota Semarang dari 40 SMP Negeri Kota Semarang diklasifikasi menjadi 3 kelompok yaitu (1) Sekolah Standar Nasional 13 SMP, (2) Sekolah Potensial 24 SMP, dan (3) Sekolah Rintisan 3 SMP. Populasi dalam penelitian ini adalah guru dari Sekolah Standar Nasional, guru dari Sekolah Potensial, dan guru dari Sekolah Rintisan sedangkan jumlah guru secara keseluruhan sebanyak 1511 guru.

Untuk mendapatkan data yang representatif, Arikunto (2006:134) menjelaskan bahwa jika subjeknya kurang dari 100, maka diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25 %. Oleh karena itu, besarnya sampel guru sekolah diambil 25% dari guru-guru yang berasal dari 40 SMP Negeri yaitu guru dari 10 sekolah yang berasal dari guru 4 Sekolah Standar Nasional, guru dari 5 Sekolah Potensial, dan guru dari 1 Sekolah Rintisan. Sedangkan jumlah guru yang

dijadikan sampel adalah 50% dari seluruh jumlah guru yang berasal dari sekolah standart nasional, sekolah potensial, dan sekolah rintisan yang terpilih sebagai sampel penelitian.

2.7. Teknik Analisis Data

2.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran penyebaran hasil penelitian masing-masing variable secara kategorial. Deskripsi yang dimaksudkan mengenai kondisi nyata motivasi kerja, kompetensi professional guru dan proses pembelajaran di SMP Negeri Kota Semarang. Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis secara statistic dengan teknik korelasi dengan menggunakan teknik regresi ganda (Arikunto, 1993:215)

2.7.2. Analisis Uji Syarat/Asumsi

Uji penyimpangan ekonometri atau penyimpangan asumsi model klasik dimaksudkan untuk menghadapi permasalahan yang ada (analisis yang menjadi bias) yaitu terhadap uji normalitas, adanya pengaruh multikolinearitas (*Multi Colinearity*) dan heteroskedastisitas dilakukan dengan cara sebagai berikut:

2.7.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau tidak.

Pada prinsipnya normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. (Ghozali, 2002:76)

Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis tersebut.

2.7.2.2. Uji Multikolinieraritas

Pengujian multikolinearitas adalah menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, jika variabel bebas saling berkorelasi maka tidak orthogonal. Variabel Orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model adalah dilihat pada nilai variance inflation factor (VIF) jika nilai VIF di atas 10 berarti terjadi multikol (Ghozali, 2002:57).

2.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas.

2.7.3. Uji Hipotesis

2.7.3.1. Uji Regresi

Untuk menjawab pertanyaan dan permasalahan penelitian, dibutuhkan analisis adalah analisis regresi linier berganda, dengan alasan: a) variabel bebas terdiri dari beberapa variabel, b) diduga apabila variabel-variabel terikat akan berubah juga.

Secara spesifik, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional guru terhadap proses pembelajaran yang bermutu.

2.7.3.2. Regresi Ganda

Regresi ganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (**X1**) dan kompetensi profesional guru (**X2**) secara parsial dan bersama-sama mempengaruhi proses pembelajaran yang bermutu (**Y**). Motivasi kerja (**X1**) dan kompetensi profesional guru (**X2**) sebagai variabel independen. Sedangkan proses pembelajaran yang bermutu (**Y**) sebagai variabel dependen.

Uji Koefisien regresi ini menggunakan uji F dengan langkah sebagai berikut:

- Ho : $b_i = 0$ berarti secara serentak tidak ada pengaruh variabel independent X_i terhadap Y
- Ha : $b_i \neq 0$ berarti secara serempak ada pengaruh variabel independent X_i terhadap Y
- Menentukan tingkat signifikansi 5 % untuk menentukan nilai F tabel yang merupakan patokan daerah perkiraan dan penolakan hipotesis.
- Ho diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$
- Ha diterima bila $f_{hitung} > F_{table}$

2.7.3.3. Uji T

Uji T dimaksudkan untuk mengetahui apakah pengaruh secara parsial (individu) variabel-variabel independen (motivasi kerja dan kompetensi profesional guru) terhadap variabel dependen (proses pembelajaran yang bermutu).

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan H1 diterima.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan H1 ditolak.

Pengujian atas hal tersebut dilakukan dengan cara perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

2.7.3.4. Uji F

Uji F (F-test) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (motivasi kerja dan kompetensi profesional guru) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (proses pembelajaran yang bermutu).

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan H1 diterima.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan H1 ditolak.

Pengujian atas hal tersebut dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika F_{hitung} sebesar lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi variabel motivasi kerja dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang bermutu.

Pengujian dua arah (2-tailed) ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka hipotesis alternatif diterima dan H_0 ditolak, yang berarti seluruh variabel bebas secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel tidak bebas.

2.7.3.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Apabila angka R^2 semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang terjadi akan semakin kuat, sebaliknya jika R^2 semakin kecil atau mendekati 0 (nol), maka dapat dikatakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil. Nilai R^2 ini berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah, karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan (Ghozali, 2002:45).

3. Simpulan

Koefisien determinasi diketahui bahwa nilai *R square* (R^2) diperoleh sebesar 0,601. Hal ini berarti bahwa 60,1% proses pembelajaran (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X_1) dan kompetensi guru (X_2), sedangkan 39,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. .

Hasil dari analisis kualitatif maupun kuantitatif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hasil analisis deskripsi motivasi kerja guru-guru SMP Negeri Kota Semarang 14,56% responden menyatakan sangat baik dan 78,16 % mengaku memiliki motivasi kerja yang baik (mean sebesar 44,34) Penilaian responden mengenai kompetensi profesional guru menunjukkan bahwa 18,93% menyatakan sangat baik dan 66,02 % menyatakan bahwa guru-guru SMP Negeri Kota Semarang telah memiliki kompetensi profesional guru yang baik (mean sebesar 59,01) Demikian juga untuk proses pembelajaran, responden yang menyatakan sangat baik 33,50% dan 66,50% responden menyatakan telah melaksanakan proses pembelajaran dengan baik (mean sebesar 48,29).
2. Hasil analisis uji F pada faktor motivasi kerja guru dan kompetensi profesional guru menunjukkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 12,343 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,09. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompetensi profesional guru berpengaruh secara simultan terhadap proses pembelajaran. Sedangkan besar pengaruh variabel motivasi kerja dan kompetensi profesional guru terhadap proses pembelajaran sebesar 60,1%.
3. Hasil analisis uji T pada faktor motivasi kerja menunjukkan nilai absolut t_{hitung} (4,571) lebih besar dari pada t_{tabel} (1,660) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini mengartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap proses pembelajaran . Sedangkan besar pengaruh motivasi kerja terhadap proses pembelajaran sebesar

31,7%. Hasil analisis uji T pada faktor kompetensi profesional guru menunjukkan nilai absolut thitung (2,040) lebih besar dari pada ttabel (1,660) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Ini mengartikan bahwa variabel kompetensi profesional guru berpengaruh secara parsial terhadap proses pembelajaran. Sedangkan besar pengaruh kedua variabel tersebut sebesar 28,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Renika Cipta
- Alwi, Syafarudin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi* Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2004. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya, Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jilid 2. Terjemahan: Binyamin Molan. Jakarta: PT.Prenhallindo.
- Djarmiko, Hayati. 2003. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Dirjen Dikdasmen. 2004. *Pedoman Supervisi Pendidikan*. Jakarta :Dirjen Dikdas
- Ekosiswoyo, Rasdi. Rifa`I RC, dan Sutomo. 1996. *Manajemen Kelas Suatu Upaya Untuk Memperlancar Kegiatan Belajar*. Semarang. IKIP Press.
- Gibson, L. Ivancevich, M.. dan Donnelly.H.1985. *Organisasi Perilaku Stuktur Proses*. Jilid satu. Edisi ke lima Terjemahan Djarkasih. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo. dan Suddita, Nyoman. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Gozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi ke II. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

- Hamalik, Oemar. 2002. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____, 2003. *Pendekatan Baru Strategi Belajar Mengajar Berdasarkan CBSA*, Bandung : Sinar Baru.
- Karsidi, Rawik. 2005. *Sosiologi Pendidikan*. Surakarta: UNS Press.
- Kenna, Mc, dan Beec Nic. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Terjemahan Budi Santosa. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kartana, Tri Jaka. 2006. *Perencanaan Optimalisasi Peran Guru SMK Negeri Teknologi Didasarkan Faktor-Faktor Diterminasi Kinerja*. Desertasi. Semarang : Unes
- Pitoyo. 1994. *Motivasi dan Hubungan Antar Manusia*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Pendidikan Nasional*. Depdiknas : Jakarta
- Pidarta, Made. 2000. *Landasan Pendidikan*. Rnika Cipta : Jakarta
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Terjemahan Tim Indeks, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rooijackers. 1991. *Mengajar Dengan Sukses*. Diterjemahkan oleh Soenoro dan Hendrito Susmadi Jakarta : PT.Gramedia.
- Rosyan Tabrani, dkk. 1992. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sevilla, G. Ochave, A. Phunsalan, G. Regala, P. Uriarte, G. 1993. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Terjemahan Allimudin Tuwu. Jakarta: Universitas Indonesia-Press.
- Sembiring, Sendah. Yufriawati. Soeparyanti, N. Jakaria, Yaya. 2002 *Kemampuan Matematika Sekolah Dasar*. Puslittjak Balitbang Depdiknas. <http://Puslittjak.go.l.d>.
- Siagian, Sondang, P. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia* Jakarta : Bumi Aksara.
- Soedarmayanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung : Penerbit Mekar Maju.
- Soekamto, Toeti, dan Winataputra, Udin, Syaripudin, 1994. *Teori Belajar dan Model-Model Pembelajaran*, Jakarta, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

- Suciati. 1997. *Teori Motivasi dan Penerapannya Dalam Proses Belajar Mengajar*. Dirjen Dikti : Jakarta
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Suprihatin, Wetik, B. dan Sugito, Sukewi. 1989. *Administrasi Siswa*, Semarang: IKIP Press.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20. Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: diperbanyak Harvarindo.
- Undang - undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia no.4586
- Usman, Moch, Uzer. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Zainun, Buchari. 1989. *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi Jakarta: Balai Pustaka