

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD DI KECAMATAN PUCAKWANGI KABUPATEN PATI**

**Chilvia Faragus Cahyaningrum<sup>1)</sup>, Sudharto<sup>2)</sup>, Nurkolis<sup>3)</sup>**

**DOI : [10.26877/ijes.v1i1.8798](https://doi.org/10.26877/ijes.v1i1.8798)**

<sup>123</sup> Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas PGRI Semarang

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: 1) pengembangan keprofesian berkelanjutan; 2) motivasi kerja guru; 3) pengembangan keprofesian berkelanjutan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penentuan besar sampel menggunakan Rumus Slovin, jumlah populasi 254 sampel yang harus diambil sebanyak 147 guru. Metode Sampling yang digunakan yaitu Proporsional Random Sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Analisis data menggunakan uji linieritas dan analisis regresi sederhana. Dari uji hipotesis ditemukan: 1) pengaruh positif pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kinerja guru dengan korelasi sebesar 0,506 dan kontribusi sebesar 25,6%; 2) terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan korelasi sebesar 0.647 dengan kontribusi sebesar 41,9%; 3) pengaruh positif pengembangan keprofesian berkelanjutan dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru yaitu dengan korelasi sebesar 0,689 dengan kontribusi 47,5%. Sehubungan dengan masih lemahnya indikator pengembangan keprofesian berkelanjutan yaitu kegiatan mentoring maka seyogyanya kepala sekolah dan Dinas Pendidikan dan instansi terkait memberikan motivasi kepada guru untuk terus menerus meningkatkan pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui program-program yang sudah diselenggarakan oleh pemerintah seperti kegiatan mentoring dalam UKG (Uji Kompetensi Guru).

**Kata Kunci:** Pengembangan keprofesian berkelanjutan, Motivasi kerja, Kinerja guru

### **Abstract**

*The purpose of this study is to determine the effect of: 1) continuous professional development; 2) teacher work motivation; 3) continuous professional development and teacher work motivation on the performance of elementary school teachers. This study uses a quantitative approach. The sample size was determined using the Slovin formula, with a population of 254 and a sample size of 147 teachers. The sampling method used was proportional random sampling. The data collection method in this study was a questionnaire. Data analysis used linearity testing and simple regression analysis. From the hypothesis testing, the following was found: 1) a positive effect of continuous professional development on teacher performance with a correlation of 0.506 and a contribution of 25.6%; 2) a positive effect of teacher work motivation on teacher performance with a correlation of 0.647 and a contribution of 41.9%; 3) a positive effect of continuous professional development and teacher work motivation together on teacher performance, with a correlation of 0.689 and a contribution of 47.5%. Due to the weakness of the continuous professional development indicator, namely mentoring activities, school principals, the Education Office, and related agencies should motivate teachers to continuously improve their continuous professional development through programs organized by the government, such as mentoring activities in the UKG (Teacher Competency Test).*

**Keywords:** *Continuous professional development, Work motivation, Teacher performance*

---

**History Article**

Received 24 Maret 2025

Approved 10 April 2025

Published 30 Mei 2025

**How to Cite**

Cahyaningrum, Chilvia F, Sudharto, & Nurkolis.  
(2025). Pengaruh Pengembangan Keprofesian  
Berkelanjutan (PKB) Dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Guru SD Di Kecamatan Pucakwangi  
Kabupaten Pati. IJES, 5(1), 271-282



---

**Coessponding Author:**

Jl. Lingga Raya No. 1, Semarang, Indonesia

E-mail: <sup>1</sup> [chielvia.kuncoro13@gmail.com](mailto:chielvia.kuncoro13@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 mengamanatkan bahwa: (1) setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah (UU RI No. 14 Tahun 2005).

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Untuk itu, sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tidak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha

dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan sebesar 20% sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah serta guru dengan orang tua siswa, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Namun dalam observasi awal peneliti melalui hasil wawancara dengan pengawas Dinas Pendidikan di Kecamatan Pucakwangi pada hari Sabtu tanggal 3 Desember 2016, dari hasil supervisi pengawas masih mendapati guru yang sudah bersertifikat namun kinerjanya masih belum maksimal, hal itu terlihat dimana masih ada guru yang kurang mempersiapkan rencana pembelajaran sebanyak 40%, masih ada yang absen mengajar sebanyak 30%, belum membuat RPP secara rutin 15%, kurangnya motivasi untuk mengembangkan keterampilan mengajar 15%. Dari data-data di atas tampak bahwa kinerja guru SD di kecamatan Pucakwangi masih rendah. Untuk itu diperlukan adanya pengembangan keprofesian berkelanjutan dan motivasi kerja dari diri guru sendiri maupun dari faktor-faktor lain seperti kepala sekolah, pengawas, kepala dinas maupun guru yang lain (teman sejawat).

Yang dimaksud dengan Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, secara bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Ruang lingkupnya meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan harus dilakukan berdasarkan kebutuhan guru yang bersangkutan. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mencapai dan/atau meningkatkan kompetensinya di atas standar kompetensi profesi guru. Hal ini nantinya juga sekaligus berimplikasi pada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/ jabatan fungsional guru

Pada Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, PKB adalah unsur utama yang kegiatannya juga diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru, selain kedua unsur utama lainnya, yakni: 1) pendidikan, 2) pembelajaran/ pembimbingan dan tugas tambahan dan atau tugas lain yang relevan. Menurut Permenegpan itu pula dijelaskan bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terdiri dari 3 komponen, yaitu: 1) pengembangan diri, 2) publikasi ilmiah, 3) karya inovatif.

Guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan personel lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran,

melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat. Menggerakkan dan mendorong peserta didik agar semangat dalam belajar, sehingga semangat belajar peserta didik benar-benar dapat menguasai bidang ilmu yang dipelajari. Guru mata pelajaran juga harus membantu peserta didik untuk dapat memperoleh pembinaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan yang dimiliki.

Kenyataannya tidak semua guru bisa dan cepat merespon peraturan-peraturan pemerintah dan berbagai kebijakan. Guru lebih menunggu fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh pemerintah. Untuk itu guru perlu dipacu untuk mengembangkan diri meningkatkan profesionalisme guru.

Selain mengembangkan diri melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, guru juga harus memiliki motivasi kerja untuk terus meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Sunnyoto, 2013: 1). Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Berangkat dari latar belakang di atas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan diharapkan dapat memotivasi guru dalam peningkatan kinerja guru, dan dengan melihat realita yang ada menyebabkan perlu dilakukan penelitian mengenai apakah terdapat pengaruh pengembangan keprofesian berkelanjutan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru maka peneliti ingin melihat adanya peningkatan kinerja guru sebagai dampak dari pengembangan keprofesian berkelanjutan dan motivasi kerja guru, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pucakwangi Kabupaten Pati”, hal ini dilakukan untuk membuktikan apakah benar bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Pucakwangi.

## METODE

Penelitian ini akan dilaksanakan pada guru di Kecamatan Pucakwangi Kabupaten Pati yang sudah mengikuti Uji Kompetensi Guru (UKG). Dengan jumlah sekolah sebanyak 27 SD. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar di Kecamatan Pucakwangi Kabupaten Pati yang mengikuti Uji Kompetensi Guru (UKG). Jumlah sekolah dasar di Kecamatan Pucakwangi Kabupaten Pati ada 27 SD, sedangkan guru yang mengikuti Uji Kompetensi Guru (UKG) sebanyak 254 guru. Dari jumlah populasi yaitu guru yang mengikuti Uji Kompetensi Guru (UKG) sebanyak 254 diperoleh sampel sebanyak 147 guru. Pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengungkap sejauh mana Pengaruh Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pucakwangi Kabupaten Pati. Oleh karena itu untuk mendapatkan data yang lengkap dan mendalam dan memberi jawaban yang tepat terhadap masalah yang akan diteliti maka digunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif

korelasional dengan dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) (X1) dan motivasi kerja guru (X2) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja guru (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap Kinerja guru

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diikuti oleh kepala sekolah dan guru SD Negeri di Kecamatan Pucakwangi Kabupaten Pati diketahui: mean adalah 116,86; standar deviasi adalah 15,21; range adalah 63; skor minimum adalah 76; serta skor maksimum adalah 139. Sedangkan hasil angket responden memberikan pernyataan: sangat tinggi sebesar 31,29%, tinggi sebesar 27,22%, sedang sebesar 22,44%, rendah sebesar 15,65% dan sangat rendah sebesar 3,40%.

Hasil tersebut tidak sesuai dengan dugaan awal berdasar hasil pengamatan pra penelitian yang menunjukkan bahwa PKB guru pada SD Negeri di Kecamatan Pucakwangi rendah. Hal ini dapat terjadi data yang diambil pada waktu pra penelitian hanya berdasar wawancara pengawas dan beberapa rekan guru yang jumlahnya hanya sedikit. Selain itu angket diisi oleh responden berdasarkan persepsi responden dengan unsur subyektifitas dan hal tersebut menjadi keterbatasan dalam penelitian ini

Tabel 1. Presentase Variabel Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

No.	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	76-88	5	3,40%	Sangat Rendah
2.	89-101	23	15,65%	Rendah
3.	102-114	33	22,44%	Sedang
4.	115-127	40	27,22%	Tinggi
5.	128-139	46	31,29%	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>		<b>147</b>	<b>100%</b>	

Sumber : Pengelolaan Data Tahun 2017

Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh rata-rata 116,86 yang terletak pada interval 116-128 dengan kriteria tinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan guru SD Negeri di Kecamatan Pucakwangi Kabupaten Pati adalah tinggi. Pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh positif antara pengembangan keprofesian berkelanjutan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y), 27%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Dari hasil penelitian terhadap variabel pengembangan keprofesian berkelanjutan menunjukkan kriteria baik dalam kaitannya terhadap pengaruh kinerja guru. Hal ini berarti apabila pengembangan keprofesian berkelanjutan terlaksana dengan baik dan diikuti dengan niat yang positif, maka kedepannya akan mampu meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Sebagaimana didefinisikan Supriadi (dalam Tanang dan Abu, 2014: 28) bahwa guru perlu

diberi kesempatan untuk terlibat dalam pengembangan profesionalnya dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan praktiknya. Jenis pengembangan profesional telah dilakukan di Indonesia untuk meningkatkan profesionalisme guru seperti, PKG (Pusat Kegiatan Guru), KKG (Kelompok Kerja Guru), dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran atau Forum Guru-subjek) yang memungkinkan guru untuk berbagi pengalaman mereka dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajar.

Seperti halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murjiyanto, 2013 yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Guru serta Pendidikan dan Pelatihan Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Jepara”. Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan yang positif dan berarti dari Sertifikasi dan Pendidikan Pelatihan Guru secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru dengan persamaan regresi  $Y = 45,8696 + 0,08112 X_1 + 0,01096 X_2$  dan  $r_{y12} = 0.8037$ ;  $\alpha = 0,05$  dan sumbangan tunggal pertama (1) sebesar 37,83%, sumbangan tunggal kedua (2) sebesar 26,16% dan sumbangan bersama C (1,2) sebesar 64,60%. Berdasarkan pada perolehan hasil pengujian korelasi ganda dapat disimpulkan bahwa sumbangan secara bersama-sama sertifikasi guru dan pendidikan pelatihan guru tergolong tinggi, yang berarti makin tinggi sertifikasi guru dan pendidikan pelatihan guru, makin tinggi pula motivasi kerja guru.

## 2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel motivasi kerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Pucakwangi Kabupaten Pati diketahui: mean adalah 105,69; standar deviasi adalah 15,14; range adalah 64; skor minimum adalah 65; serta skor maksimum adalah 129. Sedangkan hasil angket responden memberikan pernyataan: sangat tinggi sebesar 27,89%, tinggi sebesar 29,25%, sedang sebesar 25,85%, rendah sebesar 11,56% dan sangat rendah sebesar 5,44%.

Tabel 2. Presentase Variabel Motivasi Kerja

NO	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	65-77	8	5,44%	Sangat Rendah
2.	78-90	17	11,56%	Rendah
3.	91-103	38	25,85%	Sedang
4.	104-117	43	29,25%	Tinggi
5.	118-129	41	27,89%	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>		<b>147</b>	<b>100%</b>	

Sumber : Pengelolaan Data Tahun 2017

Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh rata-rata 105,69 yang terletak pada interval 104-117 dengan kriteria tinggi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Pucakwangi Kabupaten Pati adalah tinggi dalam artian

kondisi motivasi kerja yang kuat. Pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh positif antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), 41,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru selaras dengan penelitian Hartini, 2013 yang berjudul “Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kualifikasi akademik, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah dasar se-kecamatan wiradesa kabupaten pekalongan. Kualifikasi akademik, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara bersama memberikan pengaruh sebesar 59,7% ( $S_1$  10,5%,  $D_{III}$  5,3%,  $D_{II}$  22,8%, dan  $SPG$  21,1%) terhadap kinerja kepala sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartini membuktikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah sedangkan penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Hartini menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan terhadap kinerja kepala sekolah besar sekali yaitu sebesar 59,7%, sedangkan sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja guru cukup tinggi yaitu 41,9%.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Hikmat (2011: 271-272) yang mengemukakan bahwa tujuan-tujuan motivasi tersebut merupakan bagian dari pengertian motivasi yang sesungguhnya. Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan sebagainya. Motivasi untuk para guru atau dosen dapat dilakukan dengan memberi bantuan kuliah, memberi beasiswa, meningkatkan insentif dan honor dari pekerjaannya, dan sebagainya. Motivasi sebagaimana dilakukan oleh pemerintah untuk dosen telah terasa manfaatnya, misalnya dengan memberi bantuan untuk pembuatan buku daras, penelitian, pembuatan SAP, uang transport, menghadiri seminar, diskusi, rapat, dan sebagainya.

### **3. Pengaruh Pengembangan keprofesian berkelanjutan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja guru**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis di atas, terbukti bahwa pengaruh positif dan signifikan pengembangan keprofesian berkelanjutan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun bersama-sama. Koefisien korelasi pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap kinerja guru ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,506 sehingga besar pengaruhnya adalah 25,6%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan keprofesian berkelanjutan maka kinerja guru semakin tinggi, dan sebaliknya semakin rendah pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan maka semakin rendah kinerja guru. Koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,647 sehingga besar pengaruhnya adalah 41,9%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja guru semakin tinggi, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dilaksanakan maka semakin rendah kinerja guru.

Apabila melihat hasil analisis regresi sederhana (pengaruh pengembangan keprofesian berkelanjutan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru), maka yang memberikan pengaruh



adalah pengembangan keprofesian berkelanjutan yaitu sebesar 25,6% kemudian motivasi kerja sebesar 41,9%. Demikian juga apabila melihat hasil analisis regresi pengaruh bersama-sama pengembangan keprofesian berkelanjutan dan motivasi kerja adalah 47,5%, sisanya residu sebesar 52,5% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat memberikan pengaruh baik dalam memberikan bekal bagi guru untuk menjalankan peran dan fungsinya sehingga kinerja guru akan mengalami peningkatan. Oleh karena itu dalam penyelenggaraan pengembangan keprofesian berkelanjutan sebaiknya didasarkan atas kebutuhan dari guru sehingga benar-benar efektif. Selain itu motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, hal ini bermakna bahwa apabila motivasi kerja dikembangkan menjadi lebih baik dan kondusif maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian (2013) menyatakan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Isdiana, 2013 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Batang”. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Batang dengan koefisien korelasi sebesar 0,444, sedangkan angkanya sebesar 19,7%.

Melalui pengembangan keprofesian yang tinggi dan, motivasi kerja guru yang tinggi, dan guru yang memiliki kinerja yang tinggi diharapkan dapat ikut menyukseskan tujuan pendidikan nasional yakni mencerdaskan anak bangsa serta mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sejak dini dapat terwujud.

## SIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil dari hasil penelitian ini baik secara parsial maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang meyakinkan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan pengembangan keprofesian berkelanjutan dan motivasi kerja. Dari dua variabel di atas pengaruh yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja dengan persentase yang lebih besar dibandingkan variabel pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Guru senantiasa menciptakan motivasi kerja yang kuat dengan menjalin komunikasi kepada kepala sekolah dengan memberikan umpan balik ke atasan dengan menginformasikan perkembangan pencapaian tujuan dari program yang telah ditetapkan, sedangkan kepala sekolah menggunakan komunikasi ke bawah untuk menugaskan tujuan, memberikan instruksi pekerjaan, menjelaskan kebijakan dan prosedur, menunjukkan

permasalahan yang memerlukan perhatian, dan menawarkan umpan balik dalam mencapai kinerja guru.

Guru juga dapat mengembangkan diri melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang bertujuan agar kualitas keprofesionalan dapat tercapai secara berkesinambungan. Proses ini diharapkan membantu guru dan kepala sekolah agar benar-benar siap dalam menghadapi jabatannya untuk menciptakan motivasi kerja yang kuat.

Dinas Pendidikan Kabupaten Pati dan Dinas Pendidikan Kecamatan Pucakwangi dapat merumuskan kebijakan program peningkatan kinerja guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan menitik beratkan pada materi program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang sangat baik sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, pengetahuan atau pengalaman yang diperoleh peserta sesuai yang diharapkan, dan tindak lanjut dari kegiatan tersebut dilakukan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Hartini, Sri. 2013. *“Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan”*. Tesis Semarang: Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang.
- Hasibuan. 2000. *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- Herlambang, Susatyo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Cet. Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Hikmat. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Cetakan II. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Isdiana. 2013. *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru smp Negeri di Kecamatan Batang”*. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang.
- Kementrian Pendidikan Nasional. 2011. *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*. Jakarta: Kementrian Pendidikan Nasional
- Kryvonis, Maryna. 2013. "Models and Types of Continuing Professional Development of Foreign Languages Teachers in the USA." *Žmogus ir žodis* 15.1: 120-123.  
(<http://www.biblioteka.vpu.lt/zmogusirzodis/PDF/didaktinelingvistika/2013/kryv120-123.pdf> didownload 28 Februari 2017)
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan cetakan ke-12*. Bandung: Remaja RoSDakarya.
- Murjiyanto, Mudi. 2013. *“Pengaruh Sertifikasi Guru serta Pendidikan dan Pelatihan Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Jepara”*. Tesis Semarang: Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang.

Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia cetakan ke-4*. Jakarta: Rineka Cipta.

O'Sullivan, J. (2003). Unlocking the Workforce Potential: is support for effective continuing professional development the key?. *Research in Post-Compulsory Education*, 8(1), 107-122.

Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

PERMENDIKNAS Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan. Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Rose, Jo & David Reynolds. 2007. *Teachers' Continuing Professional Development: A New Approach*. tersedia dalam <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-6573-65-8/219-240.pdf>. Diunduh tanggal 21 Februari 2017.

Steward, Angela. 2009. *Continuing Your Professional Development in Lifelong Learning*.

London: Bell & Bain Ltd.

Sudarwan, Danim. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia. Sugiyono. 2004. *Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Graha Indonesia.

- -. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet. Ke V. Bandung: Alfa Beta.

-----, 2009. *Penelitian Pendidikan*. Edisi ke IV. Jakarta: Graha Indonesia.

-----, 2012. *Statistika untuk Penelitian*. cet. Ke 20. Alfa Beta.

Sumarno. 2009. *"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes"*. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.

Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Supardi, 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Swasto, Bambang. 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: Bayumedia. Tanang, Hasan dan Baharin Abu. 2014. "Teacher Professionalism and Professional

Development Practices in South Sulawesi, Indonesia”. *Journal of Curriculum and Teaching*, Vol. 3, No. 2: 25-42.

(<http://www.sciedu.ca/journal/index.php/jct/article/viewFile/4900/3013> diunduh 21

[Februari 2017](#))

Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Guru dan Dosen

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Graha Indonesia.

Windrawanto, Yustinus. 2015. *Dalam Rangka Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru: Suatu Tinjauan Literatur*. Vol. 31, No. 2. 90-101. FKIP: Universitas Kristen Satya Wacana.

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Zamroni. 2003. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: BIGRAF Publishing.