

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK TRIATMA JAYA SINGARAJA TAHUN AJARAN 2012/2013

¹Komang Wiwin Sri Widiastuti, ²Iyus A. Haris, ³Naswan Suharsono.

^{1,2,3}Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Pendidikan Ganesha
JI Udayana No.12 C (Kampus Tengah) Singaraja, Bali

Email: wiwinsriwidiastuti@yahoo.co.id, Iyus_haris@gmail.com, naswan_sh@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru, 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan 3) pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Subjek penelitian adalah guru-guru SMK Triatma Jaya Singaraja sebanyak 34 orang. Objek dalam penelitian ini adalah kinerja guru SMK Triatma Jaya Singaraja. Data dikumpulkan melalui kuisioner, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan: 1) kompetensi profesional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t-hitung (2,736) > t-tabel (1,684), 2) motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t-hitung (4,690) > t-tabel (1,684), 3) kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai F-hitung (18,939) > F-tabel (3,23), 4) Nilai koefisien determinasi disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,521 artinya 52,1% kinerja guru SMK Triatma Jaya Singaraja dipengaruhi oleh kompetensi profesional dan motivasi kerja.

Kata kunci : Kinerja Guru, Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja.

Abstract

The purposes of this research are to know 1) the influence of professional competence to the teacher performance, 2) the influence work motivation to the teacher performance, and 3) the influence of professional competence performance and work motivation to the teacher performance. The subjects of research were the teacher in SMK Triatma Jaya Singaraja. The data collected by the questionnaire, interview, and documentation. The result of research was indicate: 1) the professional competence influence by positively and significantly to the teacher performance by the score t- count (2,736) > t- table (1,648), 2) work motivation influence by positively and significantly to the teacher by the score t-count (4,690) > t- table (1,648), 3) competence professional and motivation influential to the teacher performance by the score F- count (18,939) > F- table (3,23) 4). Score coefficient Adjusted determination in the amount of 0,521 it is mean 52,1% the teacher performance in SMK Triatma Jaya Singaraja influence by the professional competence and work motivation.

Key word: teacher performance, professional competence, work motivation.

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa 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.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu dilakukan peningkatan dalam segi proses dan hasil pendidikan, dimana peningkatan tersebut sangat ditentukan oleh

kesiapan sumber daya manusia pendidik yang terlibat dalam proses tersebut. Sebagai salah satu komponen pendidikan, guru merupakan salah satu bagian penting yang terlibat dan bersentuhan secara langsung dengan proses pendidikan itu sendiri. Pada hakikatnya, penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenjang dan semua satuan pendidikan ditentukan oleh faktor guru, di samping perlunya unsur-unsur penunjang lainnya. Guru dapat dikatakan sebagai ujung tombak keberhasilan proses pendidikan di sekolah karena melalui kinerja yang ditampilkannya akan membawa dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Muhlisin (2008) menyatakan bahwa guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru yang dapat menunjang mutu kinerjanya. Dengan kata lain, salah satu yang menjadi tolok ukur keberhasilan pendidikan adalah kinerja guru.

Menurut Barnawi dan Arifin (2012: 7) "Guru sebagai seorang profesional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya". Hal ini menegaskan bahwa kinerja yang berkualitas akan menggambarkan kualitas profesional seorang guru, dan sebaliknya kinerja yang dibawah standar kerja menggambarkan ketidakberhasilan guru menghormati profesinya sendiri. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan profesi guru dipandang perlu diperhatikan sebagai wujud komitmen dalam melakukan pembenahan pola pendidikan agar mencapai mutu pendidikan sesuai harapan. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan

berdampak pada rendahnya mutu pendidikan.

Kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan proses pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan. Keberhasilan kinerja guru dalam pekerjaannya karena ia memiliki kemampuan dan ketrampilan untuk itu, dan hubungan interaktif berbagai aspek dalam bekerja seperti alat-alat, metode atau cara kerja, hubungan dengan rekan sekerja, dan lain-lain.

Secara formal, Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa guru adalah tenaga profesional yang dipersyaratkan untuk memiliki kualifikasi akademik S-1 atau D-4 dalam bidang yang relevan dengan mata pelajaran yang diampunya dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran. Dengan demikian sudah sangat jelas bahwa kesesuaian kualifikasi akademik dengan mata pelajaran yang diampu menjadi sebuah hubungan yang sinergis yang akan memberikan kontribusi terhadap unjuk kerja yang dihasilkan oleh guru. Guru yang telah memiliki persyaratan kualifikasi akademik minimal dan menguasai kompetensi diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Dalam kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Standar kompetensi guru yang dikembangkan dari empat kompetensi utama yang dimaksud yaitu (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi profesional; (3) kompetensi kepribadian, dan; (4) kompetensi sosial.

Keempat kompetensi guru tersebut merupakan kompetensi yang mutlak harus dikuasai bilamana menjabat sebagai seorang guru. Keempat kompetensi guru inilah yang akan membawa wibawa seorang

guru pada sosok guru yang ideal, baik secara akademik maupun moral. Dari empat kompetensi yang telah disebutkan, kompetensi profesional adalah kompetensi guru yang secara langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan oleh seorang guru menyangkut tentang bagaimana kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas-tugas keguruan. Dengan kata lain bahwa untuk melihat sejauh mana kinerja yang dimiliki oleh seorang guru maka dapat dilihat dari kompetensi profesionalnya. Oleh karena itu, kompetensi profesional ini perlu dikaji lebih mendalam untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Meneliti guru sebagai salah seorang pelakasan kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, yang salah satunya adalah faktor kurangnya motivasi kerja. Kesejahteraan guru yang masih rendah serta adanya tujuan atau kebutuhan-kebutuhan tertentu yang belum terpenuhi dari hasil kerja akan mendorong seseorang bekerja dengan tidak bersungguh-sungguh sehingga akan cenderung menghasilkan kinerja yang jauh dari apa yang diharapkan. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik pula prestasi atau kinerjanya, atau sebaliknya. Motivasi dapat dikatakan sebagai sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Munculnya motivasi kerja yang baik dari seorang guru akan melahirkan kinerja yang baik pula. Dengan kata lain terdapat hubungan motivasi seseorang dengan kinerjanya (Uno, 2010: 67).

Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (12) ditegaskan bahwa "Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional". Hal ini berarti bahwa sertifikasi pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan sebagai tenaga profesional yaitu memiliki standar kualifikasi akademik serta

menguasai standar kompetensi yang dibuktikan dengan lulus uji kompetensi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa profesional atau tidaknya seorang guru diwujudkan melalui sertifikasi pendidik. Guru yang telah memegang sertifikasi pendidik secara formal adalah guru yang telah layak untuk mengemban tugas sebagai tenaga profesional

Pada prinsipnya, kompetensi profesional dan motivasi kerja secara nyata dapat dilihat dari salah satu syarat khusus yang harus dipenuhi oleh seorang guru, yakni sertifikasi pendidik. Program sertifikasi pendidik yang dilakukan oleh pemerintah ditujukan dengan harapan untuk meningkatkan mutu guru sekaligus meningkatkan kesejahteraan guru. Melalui sertifikasi ini guru diharapkan menjadi pendidik yang profesional karena telah memenuhi syarat sebagai tenaga profesional dan dapat melaksanakan tugas-tugas keguruan sesuai dengan kualifikasi pendidikannya sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Selain itu, program sertifikasi pendidik ini secara langsung akan menjadikan guru termotivasi untuk bekerja lebih optimal karena didukung dengan pemberian tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai upaya pemerintah memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan guru. Rasionalnya, apabila kompetensi profesional guru yang ditunjukkan dengan sertifikat pendidik sudah baik serta diimbangi dengan penghasilan yang cukup baik ini berarti bahwa guru telah memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas keguruan serta memiliki peningkatan kesejahteraan yang lebih baik pula dengan demikian diharapkan kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Secara implisit, program sertifikasi pendidik dapat meningkatkan motivasi kerja guru melalui tunjangan jabatan yang diperoleh sehingga kualitas kinerja akan meningkat pula (Kunandar, 2011: 86).

Istilah kinerja dapat dikatakan sebagai *performance* atau unjuk kerja. *Performance* juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau penampilan kerja. Setiap individu yang

diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut Sudarwan Danim (2011: 111) "Kinerja cenderung dipersepsikan sebagai tampilan riil di dunia kerja". Sulistyorini (dalam Muhlisin, 2008) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Muhlisin (2008) lebih menspesifikasikan tentang pengertian kinerja yaitu sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Secara lebih terukur, Barnawi dan Arifin (2012) mempertegas pendapat yang disampaikan oleh Muhlisin bahwa kinerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok diukur berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu sehingga apabila seseorang mampu mencapai standar kinerja tersebut maka akan mencerminkan suatu tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam dunia pendidikan kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan kearah yang lebih baik. Guru yang memiliki kinerja yang baik tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam pribadinya artinya tercermin suatu kepribadian dan dedikasi yang mencerminkan sikap bersungguh-sungguh

dalam melaksanakan setiap beban tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 43) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh dua dimensi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal menyangkut tentang faktor yang ada dalam diri guru dan dapat mempengaruhi kinerjanya seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara seperti yang dikutip oleh Uhar (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan merupakan kemampuan guru yang terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Sedangkan faktor motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Teori dasar dari T.R. Mitchel seperti yang dikutip Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 26) memperjelas pendapat yang telah dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa landasan yang dapat digunakan untuk menilai kualitas kinerja yaitu dengan rumus $performance = motivation \times ability$. Rumusan tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja seseorang akan terwujud oleh dua unsur, yaitu motivasi dan abilitas. Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat berasal dari dalam maupun dari luar individu dan mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Sedangkan abilitas berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu.

Bertolak dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kemampuan merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, tanpa memiliki kemampuan atau keterampilan yang cukup, seseorang tidak

akan mampu menampilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor yang berasal dari luar seperti motivasi. Baik motivasi yang berasal dari internal maupun eksternal merupakan salah satu unsur penting yang dapat meningkatkan kinerja seseorang menjadi lebih maksimal.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik maka seorang guru secara mutlak harus menguasai berbagai landasan kompetensi sebagai jaminan dalam mengemban jabatan profesionalnya.

Kompetensi profesional sebagai bagian dari kompetensi guru mencerminkan tugas dan kewajiban guru yang harus dilakukan sehubungan dengan arti jabatan guru yang menuntut suatu profesionalisme, yaitu guru yang profesional adalah guru yang berkompoten. Kompetensi profesional lebih merujuk pada tampilan seorang guru dalam penguasaan materi pelajaran yang diampunya. Guru yang mampu menguasai materi pelajaran pada bidang studi yang diampunya dengan luas dan mendalam tentunya akan memiliki kepercayaan diri yang lebih mantap pada saat berdiri di depan kelas. Penguasaan materi pelajaran yang baik juga akan membawa guru termotivasi untuk menunjukkan kualitas kinerjanya dan sekaligus keprofesionalnya menjadi seorang guru. Secara operasional, guru yang profesional ialah guru yang dapat melaksanakan pembelajaran dengan efektif.

Menurut Hamalik (2010) masalah kompetensi profesional guru merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam jenjang pendidikan. Guru sebagai tenaga profesional merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar pendidikan. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan

kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu diantara dua persyaratan di atas. Jadi betapapun tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki kepribadian dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja. Sejalan dengan hal tersebut, Sanjaya (2005; 146) menyatakan bahwa tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi profesionalnya. Pendapat Sanjaya didukung oleh pendapat dari Muhlisin (2008) yang menegaskan bahwa menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Hal ini berarti bahwa jika guru melakukan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka.

Selanjutnya, Janawi (2011: 119) mengatakan bahwa latar belakang pendidikan guru memiliki hubungan yang sinergis terhadap persyaratan untuk menjadi guru yang profesional. Seorang guru harus memahami filosofi bidang keilmuan dan praktis bidang keilmuan yang ditekuni. Latar belakang pendidikan guru yang *miss-match* harus dihindari karena akan mempengaruhi tingkat keberhasilan proses pembelajaran sehingga bermuara pada kinerja guru itu sendiri. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional mempengaruhi kinerja guru.

Di sisi lain, motivasi kerja merupakan salah satu unsur yang ikut mendukung keberhasilan kinerja seorang guru. Motivasi kerja guru dapat dijadikan sebagai tolok ukur untuk mengetahui kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan mengamati motivasi kerja guru akan dapat diketahui bagaimana komitmen dan kesungguhan guru dalam mengemban tugas yang dibebankan kepadanya serta mampu menyelesaikannya dengan baik. Menurut Malone seperti yang telah dikutip oleh Uno (2010: 66) menyatakan bahwa motivasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar

karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, biasanya seseorang tidak selamanya hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan keuangan semata tetapi motivasi intrinsik merupakan hal yang juga tidak dapat diabaikan. Motivasi intrinsik tersebut antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaannya, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya selama ini. Oleh sebab itu, motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan itu secara aktif.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pariwisata Triatma Jaya Singaraja adalah sekolah kejuruan pada bidang keahlian pariwisata. Sekolah ini berstatus sekolah swasta yang bernaung di bawah Yayasan Triatma Surya Jaya. Lembaga pendidikan menengah ini memiliki tenaga pendidik (guru) sebanyak 34 orang. Hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa secara umum keadaan guru di sekolah tersebut dilihat dari jenjang pendidikannya hampir semua guru telah berijazah S1 sehingga secara kuantitatif sudah cukup baik. Hanya saja sebagian besar dari guru yang bertugas di sekolah tersebut belum memiliki sertifikat pendidik sehingga hal ini berdampak pada pembagian tugas mengajar menjadi tidak sesuai. Sebagian guru mengajar dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu sehingga kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran menjadi dipertanyakan.

Senada dengan hal itu, Wakil Kepala Sekolah (Waka) urusan kurikulum membenarkan bahwa di sekolah tersebut banyak guru-guru yang belum bersertifikasi pendidik. Beliau menegaskan bahwa meskipun minim guru yang bersertifikasi pendidik namun beliau yakin bahwa para guru yang bertugas di sekolahnya sudah

bekerja secara maksimal. Akan tetapi hal tersebut masih perlu dibuktikan dengan melakukan suatu penelitian mengingat sertifikasi pendidik merupakan sebuah tolok ukur untuk menilai profesional atau tidaknya seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Selain itu, sertifikasi pendidik juga ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan para guru melalui tunjangan profesi yang diberikan. Oleh karena itu, jika sebagian besar guru belum memiliki sertifikasi maka diduga motivasi kerjanya pun akan menurun sebagai akibat dari kesejahteraan yang masih rendah sehingga menyebabkan tidak terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan guru.

Minimnya guru yang sudah memiliki sertifikasi pendidik yang berdampak pada ketidaksesuaian latar belakang pendidikan guru terhadap mata pelajaran yang diampu memunculkan suatu pertanyaan bagi penulis terkait dengan apakah kinerja para guru di sekolah tersebut benar-benar sudah optimal jika dilihat dari segi kompetensi profesional yang dimiliki maupun dari segi motivasi kerja?

Bertolak dari uraian tersebut maka dirasa sangat penting untuk mengkaji lebih lanjut tentang bagaimana pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru khususnya di SMK Triatma Jaya Singaraja Tahun Ajaran 2012/2013. Oleh karena itu, masalah pokok yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah 1) Apakah kompetensi profesional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMK Triatma Jaya Singaraja tahun ajaran 2012/2013?; 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMK Triatma Jaya Singaraja tahun ajaran 2012/2013?; 3) Apakah kompetensi profesional dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru SMK Triatma Jaya Singaraja tahun ajaran 2012/2013

Tujuan penelitian ini adalah 1) Deskriptif tentang kinerja guru, kompetensi profesional, dan motivasi kerja guru di SMK Triatma Jaya Singaraja, 2) pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMK Triatma Jaya Singaraja, 3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Triatma Jaya Singaraja.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex-postfacto*. Penelitian *ex-postfacto* merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian (Sukardi, 2011: 165). Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi profesional (X1) dan motivasi kerja (X2) yang akan mempengaruhi variabel terikat yakni kinerja guru (Y).

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh guru baik yang sudah bersertifikasi maupun yang belum disertifikasi yang bertugas di SMK Triatma Jaya yang berjumlah 34 orang sedangkan objek dalam penelitian ini adalah kinerja guru SMK Triatma Jaya Singaraja.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang bertugas di SMK Triatma Jaya Singaraja Tahun pelajaran 2012/2013. Jumlah guru yang bertugas di SMK Triatma Jaya Singaraja adalah 34 orang guru. Arikunto (2002 : 107) menyatakan "apabila subjek kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi". Karena dalam penelitian ini jumlah subjek penelitian dibawah 100 maka populasi penelitian juga merupakan sampel penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena semua populasi dijadikan sebagai obyek penelitian atau sasaran penelitian

Jenis data yang data yang digunakan yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif yaitu data jumlah guru SMK Triatma Jaya Singaraja serta skor dari kuisisioner kinerja guru, kompetensi profesional dan motivasi kerja. Sedangkan yang termasuk dalam data kualitatif dalam penelitian ini adalah data nama guru SMK Triatma Jaya Singaraja serta hasil wawancara terkait gambaran umum tentang kinerja guru, kompetensi profesionan dan motivasi kerja.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini yaitu kuisisioner kompetensi profesional, motivasi

kerja dan kinerja guru serta hasil observasi yang dilakukan secara langsung ke SMK Triatma Jaya Singaraja untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di sekolah tersebut dilihat dari kompetensi profesional dan motivasi kerjanya. Sedangkan yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumentasi terkait nama guru-guru yang bertugas di SMK Triatma Jaya Singaraja.

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang berupa daftar pernyataan yang disusun dengan pola skala likert 1 sampai 4. Angket atau kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kinerja guru, kompetensi profesional dan motivasi kerja guru di SMK Triatma Jaya Singaraja. Metode wawancara dilakukan pada saat observasi awal untuk menanyakan gambaran umum mengenai kinerja guru, kompetensi profesional dan motivasi kerja guru di SMK Triatma Jaya Singaraja. Penggunaan metode wawancara dalam penelitian ini sebagai pelengkap dan penyempurnaan data yang dikumpulkan dalam metode dokumentasi. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang nama dan jumlah guru di SMK Triatma Jaya Singaraja.

Sebelum kuisisioner disebar kepada responden, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument. Pengujian instrument dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel. Untuk menguji tingkat validitas instrumen dari kuisisioner kompetensi profesional, motivasi kerja, dan kinerja guru dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*.

Hasil perhitungan koefisien korelasi dikonsultasikan dengan harga r kritik *product moment* dengan taraf signifikan 5%. Jika harga r -hitung lebih besar dari r -tabel maka dikatakan item soal tersebut valid. Pengujian validitas ini menggunakan bantuan *SPSS 16,0 for Windows*.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas, sehingga yang akan diukur hanyalah butir soal yang sudah valid saja. Untuk menguji reliabilitas instrument berupa kuisisioner yang menggunakan skala likert dapat digunakan koefisien alpha (α) dari

Cronbach. Selanjutnya hasil reliabilitas dikonsultasikan dengan harga *r product moment* pada taraf signifikan 5%. Jika hasil reliabel instrument lebih besar dari *r-tabel* maka instrument dapat dikatakan reliabel. Untuk mempermudah melakukan perhitungan maka pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 16.0 for Windows*.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda melalui program *SPSS 16.0 for windows* yang meliputi Uji-t, Uji-F, koefisien regresi berganda (B), koefisien korelasi berganda (R), serta koefisien determinasi disesuaikan (Adjusted R Square). Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autikorelasi dan uji linearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut ini disajikan hasil penelitian yang meliputi hasil uji regresi berganda dengan melakukan Uji-t, Uji-F, koefisien regresi berganda (B), koefisien korelasi berganda (R), dan koefisien determinasi disesuaikan (Adjusted R Square).

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMK Triatma Jaya Singaraja Tahun Ajaran 2012/2013, terlebih dahulu diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut.

Ho: tidak ada pengaruh kompetensi profesional (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Triatma Jaya Singaraja.

Ha: ada pengaruh kompetensi profesional (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Triatma Jaya Singaraja..

Adapun signifikansi koefisien kompetensi profesional diuji dengan menggunakan uji parsial t-test dalam penelitian ini dapat dilihat dari besarnya t_{hitung} dari masing-masing variabel bebas.

Tabel 4.1. Perbandingan nilai t_{hitung} kompetensi profesional dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)

Varia- bel	Nilai t hitung	Nilai t tabel (2; 34 - 2)	Sig.	Partial	Ket.
Kom. profes ional	2,736	1,684	0,010	0,441	Signifikan

Berdasarkan pengujian secara parsial terhadap kompetensi profesional menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Triatma Jaya Singaraja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai t_{hitung} yaitu 2,736 dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,684. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga keputusan pengujian hipotesisnya adalah menolak H_0 dan menerima H_a .

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Triatma Jaya Singaraja Tahun Ajaran 2012/2013, terlebih dahulu diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut.

Ho: tidak ada pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Triatma Jaya Singaraja.

Ha: ada pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Triatma Jaya Singaraja.

Adapun signifikansi koefisien motivasi kerja diuji dengan menggunakan uji parsial t-test dalam penelitian ini dapat dilihat dari besarnya t_{hitung} dari masing-masing variabel bebas.

Tabel 4.2. Perbandingan nilai t_{hitung} motivasi kerja dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)

Varia- bel	Nilai t hitung	Nilai t tabel (2; 34 - 2)	Sig.	Partial	Ket.
Motivasi Kerja	4,690	1,684	0,000	0,644	Signifikan

Hasil pengujian secara parsial terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja baik itu motivasi instrinsik maupun ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Triatma Jaya Singaraja. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 4,690 $>$ t_{tabel} 1,684. Oleh karena itu, keputusan

pengujian hipotesisnya adalah menolak H_0 dan menerima H_a .

Untuk mengetahui pengaruh simultan antara kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Triatma Jaya Singaraja tahun ajaran 2012/2013 dapat dilakukan dengan analisis uji F. Analisis uji F diawali dengan mengemukakan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : kompetensi profesional dan motivasi kerja secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Triatma Jaya Singaraja.

H_a : kompetensi profesional dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Triatma Jaya Singaraja.

Adapun signifikansi untuk mengetahui besarnya nilai F_{hitung} dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 4.3. Perbandingan F_{hitung} dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)

R	R ²	F _{hitung}	F _{Tabel} (2;34)	Sig.	Ket
0,742	0,550	18,939	3,23	0,000	Signifikan

Hasil analisis F-tes menghasilkan F_{hitung} sebesar 18,939 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,24. Nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dan hasil uji menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, ini berarti ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Triatma Jaya Singaraja. Oleh karena itu dapat diketahui keputusan pengujian hipotesisnya yaitu menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil analisis diketahui besarnya hubungan pengaruh kontribusi dari kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Triatma Jaya Singaraja secara simultan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi disesuaikan (adjusted R square) sebesar 0,521. Ini menunjukkan bahwa kontribusi kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 52,1 %, sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data dengan bantuan SPSS 16.0, pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Triatma Jaya Singaraja Tahun Ajaran 2012/2013 dengan menggunakan uji regresi dapat dilihat pada Tabel 4.3. sebagai berikut.

Tabel 4.4. Hasil Perhitungan Uji Regresi dengan SPSS 16.0

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant)	22.461	7.949		2.826	.008
Kom_profesional	.462	.169	.340	2.736	.010
Motivasi_kerja	.605	.129	.582	4.690	.000

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi dengan menggunakan bantuan SPSS 16,0 seperti pada Tabel 4.6, diperoleh persamaan linear yaitu $Y = 22,461 + 0,462 X_1 + 0,605 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dari kompetensi profesional dan motivasi kerja positif dan searah terhadap kinerja guru yang artinya bahwa apabila kompetensi profesional guru baik serta diimbangi dengan motivasi kerja yang baik maka akan berdampak pada kinerja yang baik pula.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dijabarkan pembahasan sebagai berikut.

Kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam hal penguasaan materi untuk mata pelajaran yang diampunya secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional ini dapat diamati melalui beberapa aspek yang telah tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Kompetensi profesional memiliki kualifikasi

yang baik bilamana kompetensi profesional tersebut sudah diperkuat dengan sertifikasi pendidik. Oleh karena itu, dengan memiliki sertifikasi pendidik dapat dipastikan bahwa guru bekerja sesuai dengan kualifikasi maupun latar belakang pendidikannya sehingga hal yang demikian dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Muhlisin (2008) yang menyatakan bahwa menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan agar cara kerja dan hasil pekerjaan guru tidak mengalami penurunan. Pengujian secara parsial dari kompetensi profesional menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Triatma Jaya Singaraja. Hasil pengujian ini memberikan implikasi bahwa tinggi rendahnya kinerja seorang guru sangat dipengaruhi oleh kompetensi khususnya kompetensi profesional. Semakin baik tingkat penguasaan materi pelajaran dari mata pelajaran yang diampu seorang guru, maka kinerja guru akan cenderung meningkat. Temuan ini sesuai dengan pernyataan Sanjaya (2006) bahwa kompetensi profesional merujuk langsung terhadap kinerja guru sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja adalah kondisi mental yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan dan memberikan kekuatan dalam bekerja. Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi yang dapat berasal dari luar maupun dari dalam diri seseorang atau yang biasa disebut dengan motivasi internal dan motivasi eksternal. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya cenderung akan bekerja lebih tekun sehingga akan memiliki prestasi kerja yang meningkat.

Hasil pengujian secara parsial terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja baik itu motivasi instrinsik maupun ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Triatma Jaya Singaraja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru tidak hanya dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam dirinya saja tetapi juga didukung oleh faktor luar yang secara bersama-sama akan

menimbulkan semangat kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas keguruannya. Temuan ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Moekijat (2002: 134) bahwa tingkat hasil kerja seorang pekerja pada suatu tugas atau pekerjaan merupakan suatu fungsi langsung dari motivasinya untuk melaksanakan tugasnya secara efektif.

Dalam penelitian ini terlihat bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini memberikan implikasi bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Triatma Jaya Singaraja serta memiliki pengaruh yang positif dan searah terhadap kinerja guru sehingga dapat diartikan bahwa apabila kompetensi profesional guru baik serta diimbangi dengan motivasi kerja yang baik maka akan berdampak pada kinerja yang baik pula.

Hasil temuan dalam penelitian ini sejalan hasil penelitian dari Kadek Diah Damayanti (2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil dalam penelitian ini juga didukung dengan teori-teori yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara yang dikutip oleh Uhar (2011) menyatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi. Selain itu temuan ini juga diperkuat oleh pendapat dari Uno dan Lamatenggo (2012) yang menyatakan bahwa orang yang memiliki motivasi yang kuat cenderung memiliki kinerja yang tinggi namun motivasi yang kuat saja tidak cukup tanpa diimbangi pengetahuan dan keterampilan yang memadai dan sesuai untuk melakukan kerja.

Selain itu, dari hasil pengujian regresi juga dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru di SMK Triatma Jaya Singaraja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMK Triatma Jaya Singaraja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja guru dan bukan dari faktor kompetensi profesionalnya. Temuan ini memberikan

implikasi bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja seorang guru. Dengan demikian, meskipun guru memiliki kompetensi yang tinggi tetapi jika dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya tidak diimbangi dengan motivasi kerja yang tinggi maka cenderung akan menghasilkan kinerja yang rendah. Sejalan dengan itu, Moekijat (2002) menyatakan bahwa kompetensi merujuk pada seseorang karena dapat melakukan, bukan apa yang sungguh-sungguh ia lakukan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja yang efektif tidak hanya didasarkan pada apa yang dapat dilakukan, tetapi akan lebih bermanfaat jika dikerjakan dengan sungguh-sungguh. Uno (2010) juga menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja seorang guru dalam melakukan pekerjaannya maka semakin baik pula prestasi kerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisioner menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru, Kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja guru. Hal ini berarti kompetensi profesional dan motivasi kerja berperan dalam upaya untuk mendukung pelaksanaan kinerja guru di sekolah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.

Bagi guru-guru di SMK Triatma Jaya Singaraja diharapkan untuk lebih meningkatkan kompetensi profesional yang dimiliki dengan melakukan berbagai upaya yang berkelanjutan sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja mengingat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional cenderung memiliki

pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja guru di SMK Triatma Jaya Singaraja.

Bagi pimpinan (kepala sekolah) diharapkan untuk lebih memperhatikan guru dari segi kualifikasi akademiknya sehingga guru dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya dan sekaligus sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Selain itu, motivasi kerja guru juga perlu diperhatikan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Kepada para peneliti yang berminat meneliti masalah kinerja guru agar mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dengan melakukan penelitian dengan sampel yang lebih banyak dan bervariasi untuk melihat hubungan yang lebih luas antara variabel-variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi, dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruz Media.
- Damayanti, Kadek Diah. 2011. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada La Villais Exclusive Villa And Spa Di Seminyak Kuta Bali*. UNDIKSHA. Skripsi. Tidak Diterbitkan.
- Danim, Sudarwan. 2011. *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan, Induksi Ke Profesional Madani*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Hardiyanti, Ni Putu Fitri. 2011. *Analisis Kinerja Guru Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Bersertifikasi Nasional Pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Di Kabupaten Buleleng*. UNDIKSHA. Skripsi. Tidak Diterbitkan.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Janawi. 2011. *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.

- Manullang dan Marihot Manullang. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Muhlisin. 2008. "*Profesionalisme Kinerja Guru Masa Depan*". Tersedia pada <https://muhlis.files.wordpress.com/2008/05/profesionalisme-kinerja-guru-masa-depan>. (Diakses tanggal 7 januari 2013).
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharsaputra, Uhar. 2011. "*Pengembangan Kinerja Guru*". Tersedia pada <http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/pengembangan-kinerja-guru/> (Diakses tanggal 25 Desember 2012)..
- Uno, Hamzah. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2011. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.