

## Korelasi Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru SMA Karya Sejati Palembang

Debby Marthalia<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) APRIN Palembang | Email : debbymarthalia@yahoo.com

---

### ABSTRAK

**Tujuan penelitian** - This study aimed to identify the relationship of work motivation and competence of teachers with performance.

**Desain/Methodologi/Pendekatan**– The instrument used is a questionnaire about work motivation and competence of teachers as independent variables and questionnaires about the performance as the dependent variable. Questionnaire instruments work motivation, teacher competence and performance validated with Pearson Product Moment correlation formula (PPM), while reliability is measured by alpha cronbach instrument. Analysis of data using multiple regression analysis.

**Temuan**– From the research found that: (1) There is a relationship between independent variables together with the dependent variable, where multiple correlation coefficient of (R) of 0.842, (2) The dependent variable can be explained by the independent variables with a contribution of 70.9%, (3) there is a relationship between work motivation with performance, there is a relationship between teacher competence with performance, but collectively have a significant relationship between work motivation and competence of teachers with senior high school teachers' performance Karya Sejati Palembang

**Keterbatasan penelitian**–

**Originality/value**–

**Keywords:** *Work Motivation, Teacher Competency, Performance.*

---

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Guru memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Artinya, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa.

Kepala sekolah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Namun faktor tersebut tentunya perlu di dukung oleh sumber daya manusia yang juga handal. Untuk itu sumber daya manusia harus ditingkatkan terutama guru dengan memperhatikan tugas, peranan, dan tanggungjawabnya yang sangat besar maka guru harus diberi dukungan atau motivasi agar kompetensi yang dimilikinya dapat di implementasikan secara optimal melalui kinerja yang baik.

Motivasi yang dapat mendukung lahirnya kinerja guru yang baik tersebut, di samping pelaksanaan tugas kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan karakteristik bawahannya (staf tenaga edukatif dan staf tata usaha) untuk menggairahkan mereka agar melaksanakan tugas

dan tanggungjawabnya semaksimal mungkin, harus juga diiringi oleh kemampuan kerja yang optimal dan memiliki kompetensi. Keberhasilan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dilihat dari kinerjanya. Selanjutnya, kinerja guru tersebut dapat dilihat dari kemampuan dan keterampilannya dalam menjalankan tugas, terutama dalam menciptakan proses pembelajaran.

Di satu sisi rendahnya kinerja guru disebabkan oleh faktor-faktor internal, seperti kekurangan guru dalam proses pembelajaran dan lemahnya guru dalam menciptakan komunikasi pembelajaran. Hal ini akibat dari banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi oleh guru. Banyaknya kebutuhan hidup yang akan dicapai oleh seseorang akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Pernyataan ini merupakan penjabaran dari teori Maslow bahwa kebutuhan manusia dapat diuraikan dari yang paling mendasar hingga yang paling tinggi, yaitu :

1. Kebutuhan fisik biologis (makan, minum, pakaian, seks)
2. Kebutuhan rasa aman (perlindungan, jaminan keamanan, kemerdekaan)
3. Kebutuhan sosial (persahabatan, kerja sama, menciptakan atas prestasi, pujian), dan
4. Kebutuhan mengaktualisasikan diri pribadi

Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika mereka memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup. Secara eksplisit dinyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran di dalam kelas antara adalah kompetensi guru, metode pembelajaran yang dipakai, kurikulum, sarana dan prasarana, serta lingkungan pembelajaran baik lingkungan alam, sosial dan budaya. Dapat diartikan disini bahwa lingkungan sosial pembelajaran di kelas maupun di sekolah (kantor guru dan staf tata usaha) mempunyai pengaruh baik langsung maupun tak langsung terhadap proses belajar mengajar.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengoptimalkan proses belajar mengajar di kelas dengan melaksanakan program penataran untuk meningkatkan kompetensi guru, pengenalan metode-metode baru dalam pembelajaran, serta perbaikan dan peningkatan sarana maupun prasarana pendidikan. Dari uraian diatas membuat penulis berkeinginan untuk lebih meneliti tentang korelasi motivasi kerja dan kompetensi guru dengan kinerja guru SMA Karya Sejati Palembang. Karena penulis menyadari, telah banyak peneliti yang meneliti tentang permasalahan ini, akan tetapi ketidakpuasan yang penulis rasakan, begitu juga rasa ingin tahu yang besar membuat penulis berkeinginan secara langsung meneliti hal-hal ini.

#### *Identifikasi Masalah*

Rendahnya motivasi dalam menjalankan profesi sebagai guru, hal ini dapat dilihat dari pengalaman sehari-hari penulis bekerja, antara lain: (a) sering terjadi jam kosong di kelas karena ketidakhadiran guru di kelas karena berbagai sebab, (b) frekuensi kehadiran guru yang terlambat datang ke sekolah relatif sering.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### *Motivasi*

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2005:455). Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pemikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal lembaga. Selain itu, motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan, karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. (Rivai, 2005:456).

Proses motivasi dimulai dan kebutuhan yang tidak terpuaskan, sehingga merasakan adanya tekanan (*tension*), yang menimbulkan dorongan-dorongan untuk mencari perilaku tertentu dalam bentuk upaya effort. Upaya akan menghasilkan kinerja (*performance*) sebagai output dan mempunyai kaitan dengan imbalan (*reward*) sebagai hasil (*outcome*) bagi karyawan secara individual. Dengan adanya imbalan maka kebutuhan terpenuhi dan tekanan akan berkurang.

### *Kompetensi*

Finch dan Crunkilton dalam Mulyasa (2002:38) mengartikan kompetensi sebagai terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Kompetensi menurut Nurhadi (2004:17) menyatakan bahwa kompetensi adalah sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Keseluruhan konsep kompetensi tersebut disebut dirangkum menjadi:

1. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
2. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.
3. *Attitude* adalah keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.
4. *Experience* adalah setiap perubahan perilaku yang relatif permanen yang terjadi sebagai hasil dari pembelajaran.
5. *Resource* adalah sumber daya yang dimiliki yang terdiri dari sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.

Ada empat komponen utama dalam kurikulum berbasis kompetensi (KBK), dimana yang satu sama lainnya saling berkaitan. Keempat komponen tersebut adalah: kurikulum dan hasil belajar, pengelolaan kurikulum berbasis sekolah, kegiatan belajar mengajar, dan penilaian berbasis kelas.

Salah satu faktor penentu keberhasilan dari pelaksanaan KBK di sekolah adalah guru. Itu terutama berupa kompetensi guru dalam menjabarkan isi dokumen yang terdapat di dalam KBK ke dalam bentuk praktik kegiatan belajar di kelas. (Hamalik, 2002:20)

Maka, menjadi guru yang profesional yaitu, guru yang memiliki kinerja tinggi dalam menjalankan amanah keguruannya, yang memiliki kreativitas tinggi, yang selalu memikirkan bagaimana siswanya dapat menguasai ilmu pengetahuan dengan cara siswa dan bukan dengan cara guru, yang menyadari kondisi yang dimiliki olehnya.

### *Kinerja*

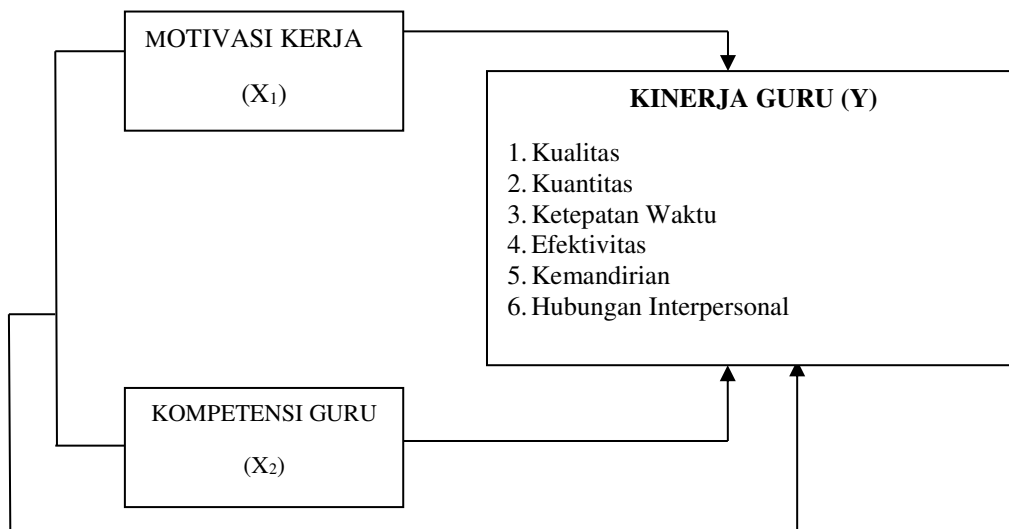
Menurut Soeprihanto (2003), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standars, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Gomes (2007:71), kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu selama satu periode tertentu. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai yang dilakukan penilaian kinerja. Sedangkan menurut Bernandin dan russel dalam Syafei (2007) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu cara untuk mengukur kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Dilihat dari titik acuannya, penilaian kinerja dapat dibagi menjadi tiga macam, yaitu :

- a) Penilaian kinerja berdasarkan hasil yaitu merumuskan kinerja berdasarkan tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil.
- b) Penilaian kinerja berdasarkan perilaku yaitu mengukur sarana pencapaian sasaran dan bukannya hasil akhir. Dalam praktek, tipe ini banyak dipakai pada pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek kualitatif.
- c) Penilaian kinerja berdasarkan *judgement* yaitu menilai kinerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik.

Dimensi-dimensi di bawah ini biasanya menjadi perhatian dari tipe penilaian ini yaitu :

- 1) Kuantitas pekerjaan: jumlah kerjayang dilakukan dalam suatu periode.
- 2) Kualitas pekerjaan: mutu kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat yang ditetapkan.
- 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan.
- 4) Kreativitas dalam melaksanakan pekerja.
- 5) Kesediaan untuk bekerjasama.
- 6) Keandalan: kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) Inisiatif: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru.

#### *Kerangka Pemikiran*



**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pemikiran**

#### *Hipotesis*

Menurut Sugiono (2004: 51) mendefinisikan bahwa Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam analisa pada penelitian ini ingin membuktikan teori tentang pengaruh manajemen sekolah, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru. Hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kompetensi guru secara bersama dengan kinerja guru SMA Karya Sehati Palembang.
2. Diduga terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Karya sehati Palembang.
3. Diduga terdapat hubungan kompetensi guru dengan kinerja guru SMA Karya Sehati Palembang.

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### *Cara Pengambilan Sampel*

Menurut Suharsimi Arikunto (1999:115) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel dalam penelitian. Dimana yang digunakan adalah teknik sampling *non probability* sampling yaitu dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Apabila data kurang dari 100, maka diambil keseluruhan. Keseluruhan sampel merupakan keseluruhan populasi. Hal ini dilakukan mengingat jumlah guru yang ada di SMA Karya Sehati Palembang tidak mencapai 100 orang. Jumlah guru

kelas X (sepuluh) sampai dengan kelas XII (dua belas) yaitu sebanyak 37 orang. Untuk di uji validitas diambil 7 orang dan yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 30 orang.

### **Desain Penelitian**

#### *Metode Pengumpulan Data*

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari hasil wawancara dengan guru dan kuesioner. Adapun data primer yang dikumpulkan adalah motivasi kerja, kompetensi guru dan kinerja guru. Adapun teknik pengambilan datanya adalah dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan data sekunder didapat dari berbagai sumber kepustakaan.

#### Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

##### *Teknik Pengumpulan Data*

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data digunakan *instrument* berupa daftar pertanyaan (*questioner*) & wawancara dengan responden terpilih. Hasil *questioner* selanjutnya dilakukan uji validitas & reabilitas dengan teknik *alpha cronbach* melalui program SPSS versi 17.

##### *Validitas*

Validitas adalah seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya atau sejauhmana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Teknik ini bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau butir pernyataan benar-benar mampu mengungkap faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor. Nilai korelasi yang diperoleh (nilai korelasi per item dengan total item yang diperoleh setelah dikorelasikan secara statistik per individu) lalu dibandingkan dengan tabel nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak. Jika indeks nilai yang diperoleh dari perhitungan tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari nilai tabel korelasi maka item itu dinyatakan valid demikian juga sebaliknya.

##### *Reliabilitas*

Reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu petunjuk sejauhmana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain, sejauhmana alat ukur yang digunakan dapat memberi hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran ulang. Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas alat ukur dilakukan dengan teknik sekali ukur *One Shot Technique*, yang kemudian diuji dengan pendekatan *alpha Cronbach*. Sebuah faktor dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *alpha Cronbach* di atas 0,6.

### **Teknik Analisis Data**

Dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan dependen, model yang digunakan adalah model regresi linier berganda, yang dapat dinyatakan sebagai berikut. (Umar, 2004: 188).

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = Kinerja
- A = konstanta
- $b_1, b_2$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Motivasi Kerja
- $X_2$  = Kompetensi Guru
- e = error term

### **Teknik Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Selanjutnya untuk menguji hipotesis akan digunakan persyaratan sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  (hipotesis nol). Artinya tidak ada hubungan yang nyata (signifikan) dari variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi Guru ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ).
  - $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  (hipotesis alternatif). Artinya ada hubungan yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi Guru ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ )
- Untuk menguji hipotesis, maka akan dilakukan 1 uji yaitu uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial sedangkan uji F digunakan untuk menguji secara bersamaan.

**Hasil Penelitian**  
**Profil responden**

Profil responden pada penelitian ini dibagi menjadi profil berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Tabel di bawah ini menunjukkan profil responden :

**Tabel 4.1**  
**Profil Responden**

Jenis Kelamin	f	%	Lama Kerja	f	%
Laki-laki	9	24,3%	< 5 tahun	18	48,7%
Perempuan	28	75,7%	5 tahun – 10 tahun	15	40,5%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>	> 10 tahun	4	10,8%
Usia	f	%	Total	37	100%
< 25 tahun	1	2,7%			
25 tahun – 35 tahun	16	43,2%			
> 35 tahun	20	54,1%			
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>			

Sumber : Data diolah

Berdasarkan jenis kelamin jumlah terbesar adalah perempuan sedangkan jumlah terkecil adalah laki-laki. Berdasarkan profil usia maka jumlah terbesar responden dengan usia > 35 tahun sedangkan yang terkecil usia di bawah 25 tahun. Berdasarkan lama kerja jumlah responden terbanyak adalah lama kerja 5 – 10 tahun sedangkan terkecil adalah lama kerja lebih dari 10 tahun.

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Uji Validitas dan reliabilitas**

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuannya, dengan menghitung korelasi antara skor item dengan skor totalnya. Dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 17.0, dimana prosedur pengujian yang diterapkan adalah uji korelasi dengan memberi tanda pada nilai hasil korelasi yang secara signifikan menunjukkan hubungan yang sah (valid) untuk pengujian selanjutnya. Hasil dari pengujian tersebut dimana semua variabel yang diuji telah dimasukkan dapat dilihat pada lampiran 1, dimana semua item dari variabel yang diuji diberi tanda \*\* yang menunjukkan bahwa semua variabel dan item-item yang dijadikan instrumen dalam penelitian ini adalah valid dan dapat disertakan pada pengujian dan analisis berikutnya.

Realibilitas adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliabel*). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Berdasarkan hasil perhitungan terhadap reliabilitas data kuesioner didapat nilai untuk masing-masing variabel.

**Analisis Koefisien Korelasi**

Berdasarkan hasil perhitungan maka didapat hasil pada tabel diatas, menunjukkan besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,842. Nilai koefisien korelasi (R) = 0,842 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi Guru ( $X_2$ ) dengan Kinerja ( $Y$ ) adalah sangat erat atau sangat kuat, serta memiliki arah yang positif terhadap variable

Kinerja (Y). Nilai (R) = 0,842 lebih besar daripada nilai R Square = 0,709 dan mendekati 1 sehingga hubungan ketiganya (*variable independen*) terhadap variabel dependen sangat erat atau kuat. Selanjutnya untuk melihat besarnya hubungan *variable independen* terhadap variabel dependen dapat dilihat dari besarnya R Square (R<sup>2</sup>) atau koefisien determinasi, dimana dari tabel di dapat hasil sebesar 0,709. Nilai 0,709 ini menunjukkan bahwa sebesar 70,9% variabel bebas Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru dapat menjelaskan perubahan kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari tabel ANOVA, menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 45,858. Sedangkan nilai dari signifikan F bernilai 0,000, dimana nilai tersebut kurang dari nilai ketetapan  $\alpha = 0,1$  ( $P_v < \alpha$ ), hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Guru (X2) dengan Kinerja Guru (Y).

Indikator	Value		
R	0.842		
R <sup>2</sup>	0.709		
F	32.949		
Sign.	0.000		
Indikator	Value	t	Sign.
Konstanta	0.301	0.678	0.503
Motivasi kerja	0.370	2.758	0.010
Kompetensi	0.546	3.657	0.001

Sumber: Data primer, diolah 2018.

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,301 + 0,370X_1 + 0,546X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas maka dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Nilai 0,301 berarti bahwa besarnya nilai Kinerja saat nilai Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru sama dengan nol atau konstan adalah 0,301. Nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru. Sedangkan nilai koefisien Motivasi Kerja adalah 0,370, nilai ini berarti bahwa jika Motivasi kerja naik sebesar 1 satuan unit skor maka Kinerja naik sebesar 0,370, apabila bahwa nilai Kompetensi Guru (X2) sama dengan nol. Sedangkan nilai koefisien Kompetensi Guru adalah 0,546, nilai ini berarti bahwa jika Kompetensi Guru naik sebesar 1 satuan unit skor maka Kinerja naik sebesar 0,546, apabila bahwa nilai Motivasi Kerja (X1) sama dengan nol.

### Hasil Analisis Regresi Parsial

Berdasarkan hasil tabel 4.12 maka didapat hasil regresi secara parsial sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung atau Sig. t Motivasi Kerja (X1) pada tabel di atas adalah 0,010 yang nilainya lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja (Y). Atau dapat diartikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima sehingga hipotesis yang mengatakan bahwa "Motivasi Kerja berhubungan dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Karya Sejati Palembang" adalah signifikan.
- b. Nilai t hitung atau sig. t Kompetensi Guru (X2) pada tabel di atas adalah 0,001 yang nilainya lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi Guru (X2) dengan Kinerja. Atau dapat diartikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima sehingga hipotesis yang mengatakan bahwa Kompetensi Guru berhubungan dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Karya Sejati Palembang adalah signifikan.

## **PEMBAHASAN**

### **Hubungan Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Dengan Kinerja**

Secara bersama-sama Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru memiliki keeratan hubungan yang kuat dan searah dengan kinerja sebesar 0,842 untuk populasi guru SMA Karya Sehati Palembang. Kemampuan Motivasi Kerja dan Kompetensi guru untuk menjelaskan variasi perubahan Kinerja secara bersama-sama (simultan) adalah sebesar 70,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari uji F diperoleh nilai  $\text{sig} = 0,000$  ( $P_v < 0,1$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan dari Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Guru (X2) secara bersama-sama dengan Kinerja (Y) guru SMA Karya Sehati Palembang. Analisis deskriptif juga menunjukkan hasil bahwa distribusi frekuensi untuk variabel kinerja > 50% responden secara total menyatakan bahwa Kinerja guru adalah sangat baik. Pernyataan responden tersebut terhadap kinerja guru untuk setiap dimensi yang diukur juga menunjukkan bahwa lebih dari 50% responden menyatakan setiap dimensi adalah sangat baik.

### **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja**

Analisis inferensial menunjukkan hasil bahwa secara parsial variabel Motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru SMA Karya Sehati Palembang, dimana dari hasil uji parsial (uji t) signifikansi t bernilai = 0,010 dengan besarnya hubungan dalam populasi adalah 39,4%. Dan pada analisis deskriptif juga diperoleh hasil sebanyak lebih dari 50% responden menyatakan bahwa motivasi kerja guru SMA Karya Sehati Palembang adalah sangat baik, tetapi pada beberapa pertanyaan masih terdapat responden yang menyatakan sangat baik kurang dari 50%, hal ini dapat diartikan bahwa pemberian motivasi belum dilakukan secara menyeluruh untuk setiap dimensinya.

Hasil perhitungan didapat bahwa dimensi-dimensi rasa memiliki dan percaya diri merupakan dimensi yang terbaik dimana telah sebesar 87,7% guru yang mempunyai motivasi sering dan selalu. Sedangkan dimensi rasa gembira merupakan dimensi terendah, dengan jumlah guru yang telah mempunyai motivasi sering dan selalu hanya sebesar 44,5%. Dimensi ini merupakan aspek yang berkaitan dengan perasaan dalam melaksanakan tugas. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2005:455).

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal lembaga. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai, 2005:456).

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keinginan guru untuk kebutuhan akan rasa gembira relatif rendah dibanding dengan dimensi yang lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa banyak guru yang tidak mendapatkan rasa gembira dalam melaksanakan tugasnya. Pada item nomor 7 dan 8 yaitu "Hubungan kerja yang harmonis di tempat kerja membuat saya merasa seperti berada di rumah sendiri" dan "Keinginan untuk mendapatkan pujian jika menyelesaikan tugas dengan baik". Jika dilihat dari hasil ini maka tidaklah menjadi suatu kecenderungan yang jelek jika guru tidak merasa gembira. Tetapi yang terpenting adalah bahwa guru selalu mempunyai semangat kerja sehingga memberikan kinerja yang baik dalam kegiatan belajar mengajar yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi siswa. Untuk dimensi semangat kerja juga relatif rendah dibanding dimensi yang lain, dimana banyak guru yang tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, sehingga guru tidak mampu dalam mengembangkan materi pelajaran secara individu.

### **Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja**

Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi Guru memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan Kinerja guru SMA Karya Sehati Palembang, dimana



besaran hubungannya adalah 52,2%, sedangkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa masih kurang dari 50% responden menyatakan Sangat Baik terhadap Kompetensi Guru di lingkungan SMA Karya Sejati Palembang. Hal ini menuntut perlunya pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada guru SMA Karya Sejati Palembang.

Untuk dimensi kompetensi sosial merupakan dimensi terbesar yang mempunyai kompetensi baik dan sangat baik yaitu sebesar 84,1% dan diikuti kompetensi pedagogik sebesar 81,8%. Jika dilihat dari nilai ini maka perlu adanya peningkatan dalam kompetensi pedagogik sebab kompetensi ini sangat berhubungan dengan kompetensi guru untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik. Peningkatan ini terutama untuk item pertanyaan "kemampuan dalam menyusun rencana pembelajaran" dan item pertanyaan "kemampuan dalam menyampaikan rencana pembelajaran". Peningkatan kompetensi yang lebih baik untuk item tersebut mutlak untuk dilakukan sehingga memberi dampak bagi hasil kerja guru tersebut dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat intelegen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggungjawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika (Muhaimin: 2004: 151). Pasal 28 ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara tegas dinyatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru sebagai agen pembelajaran. Keempat kompetensi itu adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Sedangkan menurut depdiknas (2004: 7) merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### *Kesimpulan*

Dari hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kompetensi guru dengan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Karya Sejati Palembang. Hasil ini didapat dari pengujian terhadap hipotesis yang diujikan dimana hipotesis tersebut dapat diterima.
2. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Karya Sejati Palembang. Hasil ini didapat dari pengujian hipotesis yang diujikan dimana hipotesis tersebut dapat diterima.
3. Ada hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Karya Sejati Palembang. Hasil ini didapat dari pengujian hipotesis yang diujikan dimana hipotesis tersebut dapat diterima

### *Saran*

1. Motivasi kerja perlu dipertahankan serta ditingkatkan pada setiap dimensi yang diukur, sehingga guru akan tetap termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan memberikan prestasi yang tinggi di lingkungan Sekolah Menengah Atas Karya Sejati Palembang.
2. Dalam usaha meningkatkan kompetensi guru hendaknya pihak yayasan Karya Sejati memberikan kesempatan pada guru untuk menempuh jenjang pendidikan lebih tinggi, memberikan pelatihan-pelatihan dan penataran untuk meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.
3. Disarankan kepada peneliti berikutnya untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain dalam upaya peningkatan kinerja guru. Hal ini perlu dilakukan karena masih ada faktor-faktor lain selain motivasi kerja dan kompetensi guru yang mempengaruhi kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas. 2004. *Standar Kompetensi Guru*. Jakarta; Depdiknas
- Gomes, Faustino Cardoso. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Andi Offset
- Hamalik, Oemar. 2002. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Bandung; Bumi Aksara
- Muhaimin, 2004. *Paaradigma Pendidikan Islam*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung; Remaja Rosadakarya.
- Nurhadi. 2004. *Kurikulum 2004 Pertanyaan dan Jawaban*. Malang ; Grasindo
- Peraturan Pemerintah tentang Guru dan Dosen No. 19 Tahun 2005
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Raja Grafindo Persada
- Soeprihanto J., Harsiwi, Hadi P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Edisi ke-1. Yogyakarta; Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sudjana, Nana. 2001. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung; Sinar Baru
- Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*, Jakarta; CV. Alfabeta
- Syafei, A. Buyung. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palembang; Sekretariat Program Magister Manajemen Universitas Bina Darma

## TENTANG PENULIS

Debby Marthalia, S.Pd., M.M. adalah dosen tetap program studi manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Aprin Palembang, yang lahir di Palembang tanggal 29 Januari 1984. Pendidikan yang pernah ditempuhnya adalah SD Negeri 540 Palembang, lulus tahun 1996; SMP Negeri 3 Palembang, lulus tahun 1999; SMA Negeri 11 Palembang, lulus tahun 2002; Sarjana (S1) Pendidikan Matematika Universitas Muhammadiyah Palembang, lulus tahun 2006; Magister Manajemen (S2) Universitas Bina Darma, Palembang, lulus tahun 2011. Ketertarikan pada topic manajemen pendidikan, manajemen sumber daya manusia dan manajemen pemasaran. Adapun topic artikel yang pernah dibuat sebelumnya yaitu "Analisis Kualitas Pelayanan Restoran Terhadap Kepuasan Tamu Hotel Sintesa Penunsila Palembang". Pada tahun 2018 ini penulis mendapatkan kesempatan untuk melakukan penelitian yang diperoleh dari hibah penelitian dosen pemula dengan topik tentang manajemen pemasaran.

Email: [debbymarthalia@yahoo.com](mailto:debbymarthalia@yahoo.com)