

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Negeri 11 Bandung

Maryani

Universitas Winayamukti
nanimaryani58@gmail.com

Luthfi Setiadiwibawa

Universitas Winayamukti
lecturesetiadiwibawa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi, motivasi, dan kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 11 Bandung, pengaruh motivasi dan kompetensi baik secara parsial maupun bersamaan terhadap kinerja guru pada Sekolah menengah pertama negeri 11 Bandung. Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, maka metode yang digunakan adalah *descriptive survey* dan *explanatory survey*. Analisis yang digunakan adalah Korelasi Pearson dan Analisis Jalur. Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 11 Bandung. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi secara individu maupun bersama-sama terhadap kinerja Guru. Kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara individu maupun Bersama – sama.. Dari hasil analisis dapat diartikan bahwa semakin positif kompensasi dan motivasi, maka semakin meningkat kinerja guru. Dari hasil analisis juga dapat diambil kesimpulan bahwa faktor kompetensi lebih berpengaruh dibandingkan faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi, Kinerja Guru

ABSTRACT

The aim of research is to find out : (1) the competency, motivation and teacher's performance of SMP Negeri 11 Bandung. (2) The influence of competency and motivation either partially or simultaneously toward the teacher's performance in SMP Negeri 11 Bandung. The research utilizes descriptive and verificative method as such that the method used in this research is descriptive explanatory survey. The analysis used in this research is Person's Correlation and Path Analysis. The unit analyzed in this research is part of teachers at SMP Negeri 11 Bandung. The result of hypothesis test shows that there is significant influence between Competency and Motivation individually or simultaneously towards the teacher's performance. The individual influence of competency towards the teacher's performance is 40,5% and the influence of motivation toward teacher's performance is 67,2 % and the rest of 32,8% is influenced by the other factors which are not observed in this research. The case means that more positive teacher's competency and motivation the more improved the teacher's the teacher's performance will be.

Keyword : Competency, Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, kehidupan bangsa Indonesia menghadapi berbagai tantangan yang kompleks dan persaingan yang ketat. Persaingan yang ketat di berbagai aspek kehidupan tidak dapat dihindari. Persaingan tersebut menuntut kemampuan setiap individu untuk dapat menyikapinya. Dalam kondisi seperti itu hanya orang-orang yang memiliki keinginan yang kuat untuk maju, menguasai teknologi, bertanggung jawab, memiliki motivasi yang tinggi untuk maju serta memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya yang dapat memenangkan persaingan tersebut. Kondisi tersebut menjadi tantangan yang harus diantisipasi oleh setiap orang, termasuk oleh guru sebagai ujung tombak pendidikan. Guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang unggul agar mampu menjawab tuntutan pekerjaan yaitu mengembangkan anak didik secara optimal.

Dunia pendidikan Indonesia selalu dihadapkan pada masalah-masalah klasik seperti masih rendahnya mutu penyelenggaraan pendidikan, rendahnya kesejahteraan guru, tingginya beban kurikulum, keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan, kemunduran akibat krisis, guru yang kurang memiliki kompetensi untuk mengajar. Meskipun guru yang layak mengajar meningkat secara signifikan, yaitu 95,8% (goodstat.id, 2021) akan tetapi masih menyisakan permasalahan guru yang belum tersertifikasi diatas 50%

Tabel 1. Presentase guru yang belum tersertifikasi

No	Guru	prosentase
1	SD	54,23%
2	SLTP	51,56%
3	SMU	58.91%
4	SMK	71,51%
5	PLB	54,93%

Seumber : <https://databoks.katadata.co.id/> (2019)

Hal ini merupakan tantangan dalam bidang pendidikan yang memerlukan pemikiran serta penanganan yang tepat. Tanpa mengabaikan komponen lain, guru diyakini sebagai komponen yang paling urgen dan esensial serta strategis dalam sistem pendidikan. Berhasil tidaknya sebuah sistem pendidikan sangat bergantung pada guru. Undang-Undang RI nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menuntut penyesuaian penyelenggaraan pendidikan dan pembinaan guru agar guru memiliki kompetensi yang dapat mendukung tugasnya. Undang-undang tersebut juga menuntut guru harus memiliki empat kompetensi yaitu : (1) kompetensi pedagogik yaitu kemampuan dalam pengelolaan peserta didik , (2) kompetensi kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki oleh para guru yang berkaitan dengan personality atau karakter kepribadian, (3) kompetensi sosial yaitu kemampuan guru dalam menjalin hubungan dengan orang lain, dan (4) kompetensi profesional yaitu kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.

Namun pada kenyataannya kompetensi guru masih belum optimal. Hasil

wawancara yang dilakukan terhadap beberapa guru SMP XI di kota Bandung diperoleh hasil sebagai berikut:

No	Point	Permasalahan
1	Kompetensi	5 dari 71 mengajar tidak sesuai bidangnya
2	Jenjang pendidikan	Beberapa guru menyatakan tidak merasa perlu untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi karena merasa sudah sangat menguasai materi pelajaran
3	Teknologi	Beberapa guru menyatakan tidak perlu menguasai teknologi khususnya teknologi informasi yang mendukung proses belajar mengajar, dan merasa sudah cukup dengan cara konvensional, sehingga guru terkesan gagap teknologi.
4	Kesejahteraan	Kesejahteraan pendidik melalui sertifikasi guru merupakan kesempatan atau peluang bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya. Tetapi jika

		kesejahteraan pendidik sudah ditingkatkan tetapi masih tidak berhasil meningkatkan mutu pendidikan nasional, ini merupakan masalah dalam dunia pendidikan
--	--	---

(Hasil wawancara dengan guru SMPN XI Bandun)

KAJIAN TEORI

Teori Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendukung kinerja pegawai termasuk guru. Kemampuan atau kompetensi seseorang akan dibuktikan pada saat orang tersebut sudah melakukan pekerjaan. Menurut Spencer dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar yaitu:

1. *Traits* (watak), yaitu kecenderungan seseorang dalam merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri (*self confidence*), control diri (*self control*), daya tahan (*hardines*).
2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dalam melakukan suatu tindakan.
3. Konsep diri (*self consept*), yaitu bagaimana seseorang menilai dirinya sendiri misalnya bagaimana seseorang menilai kemampuannya, kelemahannya, persepsinya terhadap dirinya.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada

bidang tertentu atau pada area tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan agak rumit karena setiap skor pada tes pengetahuan seringkali kurang tepat untuk memprediksi kinerja di tempat kerja, hal ini disebabkan sulitnya mengukur kebutuhan pengetahuan seringkali kurang tepat untuk memprediksi kinerja di tempat kerja. Hal ini disebabkan sulitnya mengukur kebutuhan pengetahuan dan keahlian yang secara nyata digunakan dalam pekerjaan tersebut.

Teori Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu . kata kunci dari motivasi adalah upaya , tujuan organisasi, dan kebutuhan (Hasibuan, 2000). Menurut McClelland motivasi dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Motivasi berprestasi, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk memecahkan masalah. Adapun ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi berprestasi adalah berani mengambil resiko, memiliki target yang hendak dicapai, ingin mencapai prestasi unggul.
2. Motivasi afiliasi : yaitu kebutuhan atau dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, bersahabat dan diterima orang lain.
3. Motivasi berkuasa : yaitu kebutuhan untuk berkuasa merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Teori Kinerja

Mangkunegoro (2000:75) terdapat beberapa faktor kinerja sebagai standar penilaian prestasi kerja yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, ketrampilan, serta kebersihan.
2. Kualitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra).
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

Hubungan teori antar variable Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Mathis & Jackson (2001:37) mengemukakan : “ Kompetensi adalah karakter dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja individu atau tim”. Hal ini didukung oleh pendapat **Veitshal Rivai** (2005 : 15) yang mengemukakan bahwa dalam memperbaiki kinerja perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumberdaya manusia yang bersangkutan dalam bekerja dan berkarya sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki kemampuan tinggi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan sesuai dengan bidang kerjanya akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kompetensi dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, maka

akan berdampak pada kinerjanya yaitu kinerja yang rendah. Dengan kata lain, H1: kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Banyak penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki peranan yang besar terhadap kinerja seseorang. Menurut Ruky (2003,67) salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seseorang adalah motivasi (*motivation*).

McClelland (1987) mengatakan bahwa meskipun motivasi hanya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang, namun motivasi merupakan faktor penentu (determinan) selain kognisi dan ketrampilan. Masih menurut McClelland (1987) kita tidak dapat menjelaskan tingkah laku seseorang tanpa memahami motivasinya. Demikian pula dalam pekerjaan, motivasi merupakan hal yang mendasar bagi tingkah laku kerja karyawan. Selanjutnya McClelland mengatakan bahwa dalam setiap kehidupan psikologis seseorang ada suatu daya kekuatan mental yang mampu mendorong ke arah suatu kegiatan luar biasa sehingga seseorang itu mencapai kemajuan.

Dengan demikian motivasi memiliki peranan penting bagi seseorang dalam menggerakkan dan mengarahkan semua daya upaya dan potensi yang ada untuk tujuan organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja seseorang. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi

dalam bekerja akan mengarahkan usahanya untuk tujuan bekerja yaitu menghasilkan pekerjaan sebaik mungkin. Sehingga, H2: motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *descriptive survey* dan *explanatory survey*.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif

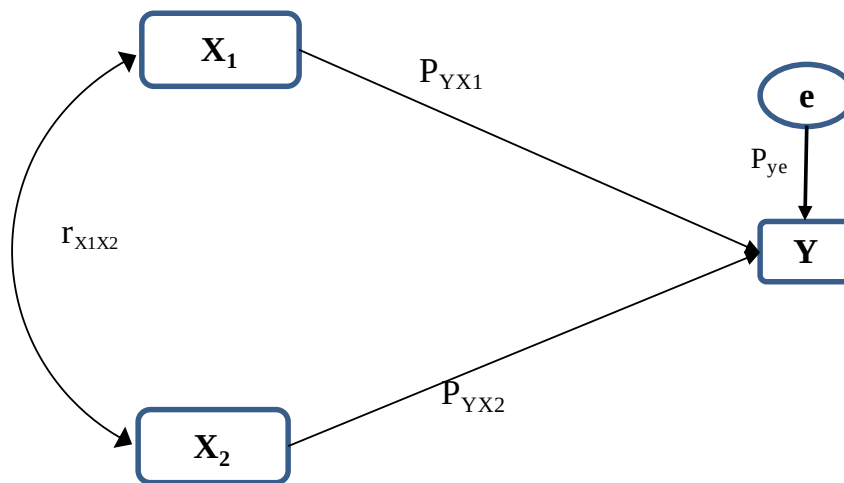
3. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMP Negeri 11 Bandung yang berjumlah 123 orang. Seluruh populasi diambil menjadi sampel penelitian.

4. Sumber dan Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: wawancara, kuesioner, observasi, serta data-data administrasi yang diperoleh dari sekolah. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan metoda pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*.

5. Dalam penelitian ini, ukuran sample ditentukan oleh bentuk uji statistik yang akan digunakan. Uji statistik yang akan digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).



Gambar 1 : Struktur Keterkaitan Antara Kompetensi dan Motivasi dengan Kinerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif.

1. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Hasil analisis terhadap variabel kompetensi menunjukkan bahwa secara keseluruhan kompetensi guru SMP XI berada pada tingkat tinggi, baik dari segi pedagogi, personal, sosial dan profesional. Dari segi kompetensi personal menunjukkan nilai yang paling tinggi adalah guru menjunjung tinggi kode etik profesi, diperoleh nilai sebesar 70,7%. Nilai yang paling tinggi pada kompetensi social adalah gurumemiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif dan santun. Sedangkan dari nilai paling tinggi pada kompetensi professional adalah guru tidak bertindak diskriminatif terhadap

siswa. Adapun faktor-faktor yang masih perlu dikembangkan adalah kemampuan dalam bidang teknologi informasi, mengembangkan profesionalitas yang mendukung kegiatan belajar dan mengajar, dan adaptasi terhadap lingkungan.

- b. Hasil analisis terhadap motivasi secara umum menunjukkan bahwa motivasi berada pada tingkatan yang sedang.

Dari pengukuran terhadap motivasi berprestasi guru menunjukkan bahwa nilai yang paling tinggi adalah guru terbiasa membuat rencana kegiatan (70,7%) serta berusaha menjaga relasi dan perahabatan dengan guru yang lain (68,8%). Sedangkan nilai yang masih dianggap kuarng adalah guru tidak memiliki atau menetapkan standar yang akan dicapai (32,3%) serta kurang berusaha mencapai prestasi yang unggul/tinggi (35,7%). Sehingga tentu saja

kondisi ini akan mempengaruhi motivasinya.

- c. Hasil analisis terhadap kinerja menunjukkan secara umum berada pada tingkatan sedang.

Nilai rata - rata tertinggi adalah efisiensi waktu dalam mengerjakan tugas (63,8%) dan kemampuan berinteraksi dengan siswa (78%) ini menunjukkan bahwa Sebagian besar guru cukup memiliki efisiensi waktu dalam bekerja dan mampu melakukan pendekatan kepada anak didik.

Dari pengukuran tentang kinerja, nilai yang masih di bawah rata-rata adalah pengetahuan dan keterampilan terhadap pekerjaan guru dan kemampuan memberikan penilaian.

2. Hasil analisis secara verifikatif

Hipotesis yang diduga dalam penelitian ini adalah:

H1: Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Guru SMP Negeri 11 Bandung secara parsial.

- a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis jalur, diketahui bahwa kontribusi langsung kompetensi terhadap kinerja guru adalah sebesar 26,7% dan pengaruh tidak langsung sebesar 13,8%. Total pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 40,5%.

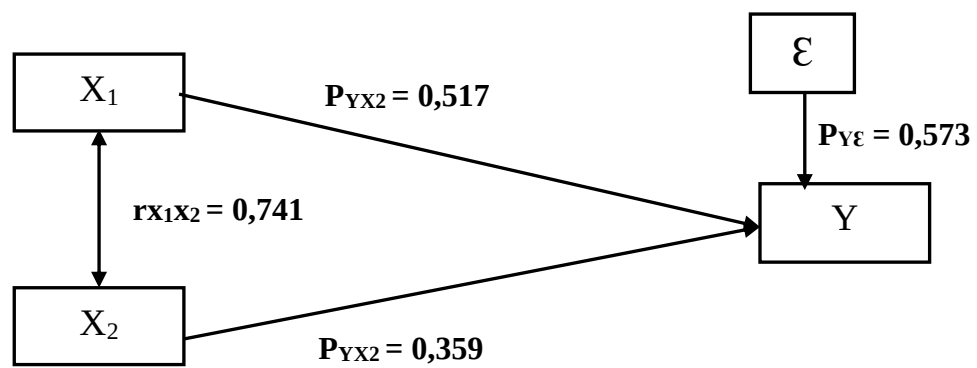
- b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Kontribusi langsung motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 12,9%, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 13,8%. Jadi total pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 26,7%.

H2: Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Secara simultan. Berdasarkan tabel 2, diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini 62,7% Kinerja Guru dipengaruhi oleh Kompetensi dan Motivasi, sedangkan sisanya yang 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Tabel 2 Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung		Pengaruh tidak Langsung (melalui)				Total	
				X ₁		X ₂			
X ₁	0,517	26,7%	+			13,8%	+	40,5%	+
X ₂	0.359	12,9%	+	13,8%	+			26,7%	+
Total pengaruh (R ²)								67,2%	
Pengaruh faktor lain								32,8%	



Gambar 2. Path Diagram Model Struktural Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari hasil dan analisis dapat diambil kesimpulan:

- Kompetensi pedagogi, kompetensi personal, dan kompetensi social memiliki nilai cukup baik. Beberapa aspek yang memiliki nilai tertinggi adalah : menjunjung tinggi kode etik guru, berusaha menjalin persahabatan, melakukan persiapan mengajar, tidak bertindak diskriminatif pada siswa. Adapun aspek-aspek yang memiliki nilai rendah adalah : mengembangkan keprofesionalitas secara berkesinambungan, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, penguasaan teknologi informasi.
- Aspek motivasi : aspek motivasi memiliki nilai cukup, dimana nilai tertinggi adalah motivasi afiliasi yaitu berusaha menjalin persahabatan dengan teman sejawat. Sedangkan aspek terendah

adalah tidak memiliki standar keunggulan di dalam bekerja serta target yang ingin dicapai.

- Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru
Kompetensi dan motivasi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 67,2%. Faktor kompetensi (40,5%) lebih dominan dibandingkan faktor motivasi (26,7%). Sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

2. Saran

- Peningkatan kinerja guru harus dilakukan secara terus menerus untuk meningkatkan kompetensinya melalui : pendidikan , pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru misalnya meningkatkan kemampuan guru dalam menggunakan dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, menyediakan media

pembelajaran yang lebih tepat, meningkatkan keprofesionalan guru.

- b. Untuk meningkatkan motivasi guru yang perlu dilakukan adalah guru harus memiliki daya juang yang

tinggi untuk mencapai prestasi, menetapkan standar keunggulan, melakukan inovasi baru dalam proses belajar dan mengajar.

REFERENSI

- Achmad S. Ruky, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- As'ad. Moh. 2000, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Dressler Gary, 2002, *Human Resource Management., Eight Edition*, By Prentice Hall, Inc, Upple Saddle River, New Jersey.
- Gerungan. WA, 1987, *Psikologi Sosial* , PT Grafindo, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2000, *Manajemen Sumberdaya ManusiaPerusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi. Usman, 2000, *Sumberdaya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu A.A, 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdarkarya.
- Mardjohan, Mardathilah, 1996, *Meningkatkan Profesional Guru, Paradikma, Jurnal Ilmu Pengetahuan Agama dan Budaya UNISMA*. Edisi Perdana No. 1/th 1/ 1996.
- Mathis Robert L, jackson John H, 2000, *Human Resources Management*, South Western College Publishing a Division of Thomson Learning.
- Moeheriono, 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* , Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mohammad Natsir,1988, *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, 1993, *Organizational Behavior Concepts, Introversies and Aplications*, New Jersey: Prentice Hall International Edition.
- Sekaran Uma, 2000, *Research Methods For Business*, Third Edition, John Willey & Sons, Inc, New York.
- Spencer, m. Lyle and Spencer, M. Signe, 1993, *Competence at Work : Model for Superior*.
- Su'ad , Husnan dan Heidjrachman, 1990, *Manajemen Personalial*, BPFE, Yogyakarta.