

AN ANALYSIS COMPETENCE AND WORK MOTIVATION AND THE IMPACT TOWARD TEACHER PERFORMANCE

Meilinda Safitri⁽¹⁾, Hazairin Habe⁽²⁾, Epi Parela⁽³⁾

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
meilinda.safitri@gmail.com,
hazairin.habe@gmail.com, epiparela5@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the teacher's performance in terms of competence and work motivation in SMP Negeri 2 Abung Barat, Kabupaten Lampung Utara. The research conducted was quantitative descriptive research. This type of research is research that intends to make a systematic, factual and accurate explanation of the facts and characteristics of a particular population. This study uses 29 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable, where competence (X1) and work motivation (X2) as independent variables and teacher performance (Y) as dependent variables. Based on the results of data processing, the hypothesis has been found, namely as follows; there is an influence of competence (X1) on teacher performance (Y) with a level of influence (*R-square*) of 12.1%. There is an effect of work motivation (X2) on teacher performance (Y) with a level of influence of 15.6%. There is influence of competence (X1) and work motivation (X2) together on the performance of the teacher (Y) with a level of influence of 20.3%.

Keywords: Competence, Work motivation, Teacher performance

ANALISIS KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA GURU SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU

Meilinda Safitri⁽¹⁾, Hazairin Habe⁽²⁾, Epi Parela⁽³⁾

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
meilinda.safitri@gmail.com,
hazairin.habe@gmail.com, epiparela5@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja guru ditinjau dari kompetensi dan motivasi kerja di SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan 29 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X₁ dan X₂) dan 1 (satu) variabel terikat, dimana kompetensi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) sebagai variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data telah ditemukan jawaban hipotesis, yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kompetensi (X₁) terhadap kinerja guru (Y) dengan tingkat pengaruh (*R-square*) sebesar 12,1%. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 15,6%. Terdapat pengaruh kompetensi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 20,3%.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Setiap negara harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal ini sangat perlu dilakukan mengingat bahwa pertumbuhan ekonomi dalam suatu negara tidak hanya tergantung pada sumber daya alamnya semata, namun ditentukan juga oleh kreativitas sumber daya manusianya (*human resource*), yang meliputi ; keterampilan, kemampuan manajemen dan kemampuan penguasaan teknologi. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya pada satuan pendidikan. Dalam proses pembelajaran guru berperan sebagai fasilitator, pembimbing maupun sebagai pencipta lingkungan belajar.

Upaya peningkatan dan perbaikan apapun yang dilakukan untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang kompeten, guru yang memiliki motivasi yang prima hingga pada gilirannya memiliki kinerja yang dapat diandalkan. Namun seiring dengan perkembangan dan perubahan seringkali posisi guru dihadapkan pada tantangan yang cukup krusial. Motivasi guru perlu didukung oleh perangkat yang mengarah pada kebutuhan untuk meningkatkan prestasi yang mengarah pada kinerja guru yang berkualitas serta suasana lingkungan kerja dalam organisasi dimana guru mengaktualisasikan diri.

Proses pembelajaran erat kaitannya dengan kompetensi. Dalam hal ini paling tidak guru harus memiliki dua modal dasar, yakni kemampuan mendesain program dan keterampilan mengkomunikasikan program itu kepada siswa. Sebaliknya, pada bagian lain Kompetensi diperlukan sebagai alat motivasi ekstrinsik dalam pendidikan dan pembelajaran. Kompetensi tidak hanya berperan untuk mendorong meningkatkan prestasi belajar siswa tetapi juga mempunyai peran untuk memotivasi siswa agar lebih aktif dan bergairah belajar. seorang guru dipandang profesional bila telah memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Fenomena yang terjadi pada SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara adalah masih adanya kompetensi guru belum maksimal terlihat dari ketidaksiapan beberapa guru untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran terlihat dari kurang lengkapnya perangkat pembelajaran dan berdasarkan data pencapaian kinerja guru yang terkait dengan kompetensi tenaga pendidik belum mampu terealisasi 100% hanya mampu merealisasikan sebanyak 85%, motivasi kerja guru masih rendah terlihat dari jadwal waktu pelaksanaan pembelajaran yang telah ditetapkan kurang dipatuhi sebagian guru seperti datang terlambat saat mengajar, ketidaksiapan sebagian guru melengkapi administrasi pembelajaran terlihat dari kurang lengkapnya perangkat pembelajaran serta kinerja guru masih rendah hal ini disebabkan oleh belum maksimalnya kompetensi yang dimiliki oleh guru dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan yang terlihat dari tingkat pencapaian kinerja guru hanya terealisasi sebesar 78,3% masih belum mencapai tujuan serta harapan dan tujuan sekolah.

Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi pegawai tersebut, sehingga pegawai akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan instansi. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, masih terdapat kualitas hasil kerja yang belum optimal tidak sesuai yang dengan apa yang diharapkan oleh instansi. Hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada lembaga pendidikan di Kabupaten Lampung Utara dapat bekerja lebih optimal.

KAJIAN TEORI

Kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu (Farida Sarimaya, 2008: 17). Pendapat ini didukung oleh Sudrajat (2008: 56), yang menyatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan

berpikir dan bertindak atau kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya didalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan.

Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan pada pasal 28 ayat 3 disebutkan ada 4 dimensi Kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional, BSNP (2005). Kompetensi pedagogik adalah tuntutan agar guru memahami metodik didaktik, memiliki perangkat pembelajaran termasuk menyusun melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Kompetensi kepribadian guru memiliki akhlakul kharimah, dapat diteladani. Kompetensi profesional adalah menguasai mata pelajaran yang akan disampaikan kepada siswa dan menguasai administrasi untuk mengajar. Kompetensi sosial adalah tuntutan berkomunikasi dengan baik.

Sebagai kompensasi dari tuntutan tersebut maka pemerintah memberikan anggaran lebih untuk kesejahteraan dan perlindungan profesionalisme guru. Guru yang profesional harus memiliki kompetensi. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru "menyebutkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan". Kompetensi bersifat *holistic* dan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan personal.

Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan nasional seperti yang diamanatkan dalam undang-undang. Berbagai cara akan ditempuh oleh pihak sekolah dalam meningkatkan kinerja gurunya, misalnya dengan memberikan motivasi kepada guru tersebut. Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa ditafsirkan

melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa.

Indikator pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu :

1. Kompetensi Pedagogik
2. Kompetensi Sosial
3. Kompetensi Kepribadian, dan Kompetensi Profesional

Motivasi kerja menurut Ridwa (2002: 66) adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Seorang individu melakukan sesuatu atas dasar keinginan serta adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut Notoatmodjo (2009: 116), motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal. Namun dalam realitasnya untuk berprestasi atau mencapai hasil kegiatannya lebih baik dari sebelumnya banyak kendalanya. Justru kendala yang dihadapi dalam mencapai prestasi inilah yang mendorongnya untuk berusaha mengatasinya serta memelihara semangat kerja yang tinggi, dan bersaing mengungguli orang lain. Sedangkan menurut Rivai (2004: 455 - 456), 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.

Nawawi (2003: 356) membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi: Motivasi *intrinsik* dan motivasi *ekstrinsik*. Motivasi intrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu, berupa *kesadaran* mengenai pentingnya manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi

kebutuhan atau menyenangkan, ataukah memungkinkan seseorang mampu mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan *harapan* tertentu yang sifatnya positif di masa depan. Misalnya perilaku yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya secara maksimal, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan pekerja melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya *pujian, hukuman, aturan* dan sebagainya. Manusia itu berbeda satu sama lainnya tidak hanya dengan kemampuan melakukan sesuatu (*Ability to do*) tetapi juga berbeda dengan kemauan untuk melakukan sesuatu (*will to do*), kemauan atau dorongan untuk melakukan sesuatu disebut motivasi.

Dengan tercapainya tujuan berarti telah terpenuhi kebutuhan individu. Komponen tujuan sifatnya eksternal yang berada di luar individu. Sehubungan dengan itu Maslow (2000: 22), mengemukakan bahwa “studi motivasi sebagian merupakan studi tentang tujuan, keinginan dan kebutuhan manusia”.

Mondy R. Wayne (2003: 305) menyebutkan ada “tiga kategori kebutuhan individu, yaitu Eksistensi (*Existence*), Keterhubungan (*Relatedness*) dan Pertumbuhan (*Growth*)”, karena itu disebut sebagai teori ERG, yang berupa :

1. *Kebutuhan Eksistensi* untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
2. *Kebutuhan Keterhubungan* adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.
3. *Kebutuhan Pertumbuhan* adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan dan berkembang secara terus menerus.

Edward Murray dalam Mangkunegara (2005: 68-67), berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya,
2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan,
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan,
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu,
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan,
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Menurut Ridwan (2002: 66), bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Upah/ Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
2. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
3. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
4. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
5. Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.
6. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.
7. Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

Kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Basrowi (2010: 56).

Natawijaya (2006: 22), secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.

Kinerja guru bila mengacu pada pengertian Mangkunegara (2000), bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi : membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial.

Sehubungan dengan kinerjanya maka guru ada yang memiliki kinerja baik dan ada juga yang memiliki kinerja kurang baik. Guru yang memiliki kinerja yang baik disebut guru yang profesional (Supriadi, 2008: 98). Dengan mengacu pada pemikiran Robert Bacal (2005) dalam bukunya *Performance Management* dibawah ini akan dibicarakan tentang manajemen kinerja guru. Robert Bacal mengemukakan bahwa manajemen kinerja, sebagai sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang pegawai dan penyedia langsungnya.

Selanjutnya, Robert Bacal (2005), mengemukakan pula bahwa dalam manajemen kinerja diantaranya meliputi perencanaan kinerja. Perencanaan kinerja merupakan suatu proses di mana guru dan kepala sekolah bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan guru pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu.

Sementara itu, Karen Seeker dan Joe B. Wilson (2000) memberikan gambaran tentang proses manajemen kinerja dengan apa yang disebut dengan siklus manajemen kinerja, yang terdiri dari 3 fase yakni: Perencanaan, Pembinaan, dan evaluasi. Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian dalam Kusmi - Anto (2007: 49), bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti :

1. Bekerja dengan siswa secara individual.
2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran.
3. Pendayagunaan Media Pembelajaran.
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar.
5. Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Didalam pelaksanaannya kinerja guru atau tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan lima aspek yang dapat dijadikan dimensi pengukuran yang disampaikan oleh Mitchell dikutip Mulyasa (2009: 138), yaitu: Kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara. Menurut data yang ada jumlah pegawai di SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara yaitu sebanyak 30 orang.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

- a. Data Primer
Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.
- b. Data Sekunder
Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Kuisioner
Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.
2. Telaah dokumentasi dan kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku – buku bacaan, dokumen – dokumen, peraturan – peraturan dan ketentuan undang – undang serta kebijaksanaan – kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Populasi dalam penelitian di SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara adalah sebanyak 30 orang. Dalam penelitian ini peneliti tidak termasuk ke dalam populasi, sehingga populasi yang digunakan yaitu sebanyak 29 orang guru.

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data Primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan wawancara melalui responden sedangkan data sekunder diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan melalui cara studi documenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi.

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan membandingkan teori-teori yang relevan pada SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara dengan persamaan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan rumus adalah sebagai berikut :
Menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X_2 :

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru
a = Konstanta
 b_1 = Koefisien regresi X_1
 X_1 = Kompetensi
E = Faktor kesalahan

Menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X_2 :

$$Y = a + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja guru
a = Konstanta
 b_2 = Koefisien regresi X_2
 X_2 = Kompetensi
E = Faktor kesalahan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi (KD) atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{r} \quad n - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t
r = Koefisien Korelasi
n = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterimadan H_o ditolak.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (H_o) dan Hipotesis alternatif (H_a) adalah :

- $H_o = r_1 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
- $H_a = r_1 > 0$ = Berarti ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
- $H_o = r_2 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- $H_a = r_2 > 0$ = Berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan simultan antara variabel Kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) pada SMP Negeri 2 Abung Barat Lampung Utara melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Determinasi Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.348 ^a	.121	.102	5.65435

Koefisien Determinasi (KD) = $0,121 \times 100\%$ = 12,1%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Kinerja Guru (Y) SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara sebesar 12,1%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa kompetensiguru SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara dalam kategori baik. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,682 dan $t_{hitung} > t_{tabel} 1,706$. Persamaan regresi antara variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) adalah $Y = 68,235 + 0,192X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Kompetensi akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Guru SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara sebesar 0,192 point.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.395 ^a	.156	.137	5.54084

Koefisien Determinasi (KD) = $0,156 \times 100\%$ = 15,6%. Dapat disimpulkan bahwa

variabel Motivasi Kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 15,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) guru SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara dalam kategori baik. Uji hipotesis parsial melalui uji t didapat nilai t_{hitung} 2,886. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,706, maka $t_{hitung} 2,886 > t_{tabel} 1,706$. Besarnya Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah 15,6%. Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) adalah $Y = 42,761 + 0,685$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Guru SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara sebesar 0,685 point.

Tabel 3. Perhitungan Regresi Linier Berganda Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	39.176	6.458		6.066 .000
1 Kompetensi	.245	.116	.308	2.123 .039
Motivasi Kerja	.128	.080	.233	1.606 .115

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan:

$$Y = 39,176 + 0,245X_1 + 0,128X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kompetensi sebesar satu point, maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,245 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,128 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,245$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,128$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompetensi lebih tinggi atau dominan dibandingkan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.167	5.44606
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, MotivasiKerja				

Koefisien Determinasi (KD) = $0,203 \times 100\% = 20,3\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 20,3% dan sisanya sebesar 79,7% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan ini.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dibuktikan dari uji anova atau Uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 5,602 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,385. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Besarnya koefisien Determinasi Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 20,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara sebesar 20,3%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,492 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,706. Nilai $R-Square = 0,121 \times 100\% = 12,1\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara sebesar 12,1% dan sisanya sebesar 87,9% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.
2. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara, hal ini terbukti uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 2,886 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,706. Nilai $R-Square = 0,156 \times 100\% = 15,6\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 15,6% dan sisanya sebesar 84,4% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.
3. Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara, ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji F memperoleh hasil 5,602 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,385, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} 3,385 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Nilai $R-Square = 0,203 \times 100\% = 20,3\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 20,3% dan sisanya sebesar 79,7% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan indikator ini adalah item pernyataan kuesioner No.6 yaitu mengenai guru berusaha mengembangkan bahan ajar sesuai dengan kurikulum yang berlaku karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah dan instansi terkait dengan memberikan *workshop* mengenai pentingnya mengembangkan bahan ajar bagi guru karena akan terkait pada peningkatan prestasi belajar siswa di SMP Negeri 2 Abung Barat Kabupaten Lampung Utara.
 2. Variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan indikator ini adalah item pernyataan kuesioner No.1 yaitu mengenai honor yang didapat sudah sesuai dengan hasil kerja karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan pimpinan dengan mempertimbangkan bagi honor guru agar lebih disesuaikan dengan beban mengajar dan tugasnya sehingga guru termotivasi untuk mengajar lebih biat lagi.
 3. Variabel kinerja guru yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan indikator ini adalah item pernyataan kuesioner No.12 yaitu media yang digunakan dalam pembelajaran menarik sehingga berhasil memusatkan perhatian siswa dan pesan yang diharapkan dapat ditangkap dengan jelas sehingga siswa mengerti apa yang disampaikan guru karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh guru dengan berinisiatif dengan mencari dan mengembangkan bahan ajar yang menarik dan mudah dimengerti oleh siswa sehingga tujuan pendidikan dapat tepat, efektif dan efisien.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Bacal, Robert. 2005. *Performance Management, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 3*. Jakarta : PT. SUN.
- Basrowi dan Suwandi. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka.
- Depdiknas. 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Dikmenum.
- Maslow, Abraham. 2000. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Memotivasi Pegawai), Cet 5*. Jakarta : PT. Elek Media Koputindo.
- Mc Clelland, D.C. 1997. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Mondy, R Wayne, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi sepuluh*. Jakarta : Erlangga.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun. 2005, *tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta: Depdiknas. Departemen Pendidikan Nasional 2007*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PPRI) No 19 Tanggal 16 Mei Tahun 2005. *Tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- R. Dennis Middlemist dan Michael A. 2001. *Organizational Behavior*. New York : Mc-Graw-Hill.
- Ridwan, Malik. 2002. *Teori motivasi dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Rineka.
- Sarimaya, Farida. 2008. *Sertifikasi Guru, Apa, Mengapa dan Bagaimana?*. Bandung : Penerbit Yrama Widya.
- Sudrajat. Akhmad. 2008. *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Sujak. 2011. *Panduan dan Aplikasi Pendidikan Karakter*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Supriadi. 2008. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.