

Artikel Hasil Penelitian**PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU MTS SALAFIYAH PAJARAKAN
KABUPATEN PROBOLINGGO****Sa'diyah MK**

Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Gajayana Malang

Email: sadiyahmk8@gmail.com**Abstract**

This reseach aims to analyze the effect of teacher competence and work motivation on teacher performance and improve teacher competence and work motivation on teacher performance in MTs Salafiyah Pajarakan, Probolinggo. This reseach is used explanatory methods or explanations aimed at explaining professional competence and work motivation of teachers to the performance of MTs Salafiyah Pajarakan teachers in Probolinggo Regency. The populations in this reseach were all teachers of MTs Salafiyah Pajarakan, Probolinggo Regency, which gathered 63 people. The subjects analyzed in this reseach were those discussed by 63 MTs Salafiyah Pajarakan teachers. The technique of conveying data is by using questionnaires. The validity test of the data used is the validity and reliability test. Normality test, linearity test, multicollinearity test. Hypothesis testing uses a simple regression test to test the relationship between variables and related variables in the form of multiple linear regression equations. The results of this reseach indicate that 1) There is a positive and significant influence of teacher competence on teacher performance, 2) There is a positive and significant influence of work motivation on teacher performance, and 3) The teacher competency variable is the variable that has a dominant influence on teacher performance.

Keyword: Teacher Competence, Work Motivation on Teacher Performance**PENDAHULUAN**

Era globalisasi yang ditandai dengan persaingan kualitas sumber daya manusia, menuntut semua pihak dalam berbagai bidang senantiasa meningkatkan kompetensinya termasuk dalam bidang pendidikan. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut. Salah satu cara upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut ditempuh melalui sektor pendidikan.

Menurut Kompas (2011) halaman 12 pada kolom "Pendidikan & Kebudayaan", prestasi Indonesia di bidang pendidikan semakin

menurun yang dibuktikan berdasarkan data *Education for All (EFA) Global Monitoring Report 2011* yang dikeluarkan UNESCO dan diluncurkan di New York pada Senin, 1/3/2011, indeks pembangunan pendidikan Indonesia turun dari peringkat 65 ke peringkat 69 dari 127 negara yang disurvei. Penurunan peringkat Indonesia dalam indeks pembangunan pendidikan salah satunya disebabkan rendahnya kualitas guru.

Guru bermutu atau tidak dapat dilihat dari profesionalitas guru itu sendiri. Profesionalitas seorang guru tercermin dari layak tidaknya guru dalam mengajar. Guru yang layak mengajar adalah guru yang mampu menguasai kelas, mampu menguasai bidang keilmuan secara mendalam serta memiliki kualifikasi akademik yang relevan dengan bidang keahliannya. Jadi guru yang tidak

memenuhi kriteria layak mengajar dapat dikatakan guru tersebut tidak layak mengajar.

Dalam rangka inilah pemerintah mengembangkan program sertifikasi pendidik yaitu suatu program yang bertujuan untuk menilai profesionalisme pendidik guna menentukan kelayakan pendidik dalam melaksanakan tugas. Seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan pada pasal 9 bahwa, "Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional".

Pasal di atas menjelaskan bahwa guru sebagai pendidik harus memenuhi sejumlah persyaratan yang ada untuk membuktikan bahwa mereka telah menjadi tenaga profesional termasuk syarat pemenuhan kompetensi pendidik. Pada dasarnya kinerja seorang guru dapat dipengaruhi seberapa besar guru menguasai kompetensi yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang pendidik. Penguasaan besarnya kompetensi oleh guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan uji sertifikasi, yaitu proses pemberian sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru. Terkait dengan kompetensi guru dalam hubungan dengan kegiatan belajar (Hamalik, 2008: 36) mengemukakan bahwa proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru.

Dalam sertifikasi itu sendiri terdapat 4 kompetensi yang harus dipenuhi oleh guru. Kompetensi-kompetensi itu diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Kompetensi-kompetensi itulah yang menjadi salah satu pertimbangan lulus tidaknya seorang guru dalam meraih sertifikat pendidik. Dalam proses berjalannya, sertifikasi dapat memberikan 2 (dua) dampak, yaitu dampak positif dan dampak negatif.

Di sisi lain, guru sebagai tenaga profesional memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Padahal motivasi sangat diperlukan bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat meningkatkan keberhasilan proses pembelajaran. Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada

diri sendiri untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Sehingga guru yang memiliki motivasi yang tinggi tercermin dari sikap dan perilaku guru yang mau bekerja keras, cenderung bertindak, mendayagunakan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Pada dasarnya untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu diperlukan kinerja guru yang maksimal. Kinerja guru akan maksimal apabila guru yang memiliki penguasaan materi yang mendalam, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, komitem dalam tugasnya, mampu memanfaatkan media pembelajaran secara efektif yang akan membantu dalam kelancaran proses pembelajaran.

Menurut Yamin dan Maisah (2010: 86) "kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugas. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang didasarkan kecakapan, pengalaman, waktu, *output* yang dihasilkan yang tercermin baik dari kuantitas maupun kualitasnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru, menyimpulkan bahwa kinerja guru MTs Salafiyah Pajarakan Kabupaten Probolinggo diduga masih belum optimal. Hal ini muncul karena ada indikasi-indikasi yang bisa menurunkan kinerja guru, diantaranya masih ada guru yang belum merasa membutuhkan dalam menyusun program semester maupun program tahunan, sebagian besar masih sekadar menyusun program untuk memenuhi kewajiban administrasi dan birokrasi serta tidak sedikit yang cenderung kurang mengerti fungsi dari program yang dibuat.

Selain itu masih minimnya guru yang dapat merealisasikan program tahunan maupun program semester pada kegiatan belajar mengajar. Dari data sementara yang diperoleh dari TU MTs Salafiyah Pajarakan, baru sekitar 30% guru yang menyusun program dan terealisasi pada kegiatan belajar mengajar, sedangkan sisanya 70% guru masih sekadar menyusun program dan belum sepenuhnya merealisasikannya dalam kegiatan belajar mengajar. Kemudian ditemukan adanya kecenderungan copy

paste program tahunan dari guru lain yang tentunya kondisi dan situasi belajar dari masing-masing peserta didik yang diampu guru tersebut berbeda, sehingga perlu penyesuaian dalam penyusunan program semester maupun tahunan untuk menunjang kegiatan belajar mengajar. Berdasarkan latar belakang, makanya perlu dilakukan penelitian tentang kompetensi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru di MTs Salafiyah Pajarakan Kabupaten Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode eksplanatori atau penjelasan yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MTs SalafiyahPajarakan Kabupaten Probolinggo. eksplanatori adalah penelitian menyoroti dan menjelaskan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas, selain itu diperlukan pula pengujian hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pengujian hipotesis dengan analisis Regresi berganda untuk menentukan pengaruh antara kompetensi profesional guru dan motivasi kerja guru secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Guru MTs SalafiyahPajarakan Kabupaten Probolinggo. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 63 orang.

Skala Penilaian Untuk Pernyataan Positif dan Negatif

No	Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Kurang setuju	3	3
4	Tidak setuju	2	4
5	Sangat tidak setuju	1	5

(Sumber Sugiono, 2010: 94)

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diangkakan berupa data tentang kompetensi, motivasi kerja, dan Kinerja Guru. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil kuesioner dengan responden yaitu guru MTs Salafiyah Pajarakan Kabupaten Probolinggo.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara

memberikan kuesioner. Dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

TEMUAN DAN DISKUSI

Tabel 1 Distribusi Kompetensi Guru

No	Interval Skor	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	>19	Sangat Setuju	17	26
2	17-18	Setuju	37	59
3	15-16	Kurang Setuju	9	15
4	13-14	Tidak Setuju	-	-
5	<12	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah			63	100

Berdasarkan hasil pengolahan statistik deskriptif di tabel di atas dapat diketahui bahwa kompetensi guru berdasarkan rata-rata indikator responden yang memiliki kategori sangat setuju sejumlah 17 atau 26%, kategori setuju sebesar 37 atau 59 %, kategori kurang setuju sejumlah 9 atau 12 %. Melihat besarnya prosentase yang memiliki penilaian positif dari penjumlahan antara setuju dan sangat setuju sejumlah 85 % dan yang memiliki penilaian negatif sebesar 15 %, yang didapatkan dari hasil penjumlahan prosentase kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Besaran prosentase tersebut menunjukkan besarnya kompetensi guru.

Tabel 2 Distribusi Motivasi Kerja Guru

No	Interval Skor	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	>18	Sangat Setuju	8,25	14
2	17	Setuju	41	65
3	16	Kurang Setuju	12,5	19
4	15	Tidak Setuju	1,25	2
5	<14	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah			63	100

Berdasarkan hasil pengolahan statistik deskripsi tabel dapat diketahui bahwa motivasi kerja berdasarkan rata-rata indikator responden yang memiliki kategori sangat setuju

sejumlah 8,25 atau 14%, kategori setuju sebesar 41 atau 65 %, kategori kurang setuju sejumlah 12,5 atau 19 %, kategori tidak setuju sejumlah 1,25 atau 2. Melihat besarnya prosentase yang memiliki penilaian positif dari penjumlahan antara setuju dan sangat setuju sejumlah 79 % dan yang memiliki penilaian negatif sebesar 21 %, yang didapatkan dari hasil penjumlahan prosentase kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Besaran prosentase tersebut menunjukkan besarnya motivasi kerja terhadap guru.

Tabel 3 Distribusi Kinerja Guru

No	Interval Skor	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	46 - 48	Sangat Setuju	28,6	45
2	44 - 47	Setuju	27,5	44
3	40 - 43	Kurang Setuju	6,9	11
4	36 - 39	Tidak Setuju	-	-
5	32 - 35	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah			63	100

Berdasarkan hasil pengolahan statistic deskriptif diatas diketahui bahwa kinerja guru berdasarkan 5 tingkatan, di dapatkan nilai yang termasuk kategori sangat setuju sejumlah 28,6 atau 45 %, kategori setuju sejumlah 27,5 atau 44 %, kategori kurang setuju sejumlah 6,9 atau 11 %. Melihat besarnya prosentase yang memiliki penilaian positif dari penjumlahan antara setuju dan sangat setuju sejumlah 89 % dan yang memiliki penilaian negatif sebesar 11 %, yang didapatkan dari hasil penjumlahan prosentase kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Prosentase tersebut menunjukkan kinerja guru MTs Salafiyah Pajarakan Kabupaten Probolinggo berkategori baik.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesa Secara Parsial.

Table 4 hasil uji parsial.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,196	4,249		1,223	,231

Kompetensi Guru	,484	,142	,491	3,416	,002
Motivasi Kerja	,299	,117	,369	2,567	,015

a. Dependent Variable: total_y

Sumber: Data primer diolah (2019)

- 1) Pengujian kompetensi guru (X1) dengan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $T_{hitung} = 3,416$ dengan sig. 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak (H_a diterima) artinya ada pengaruh dari variabel bebas X1 terhadap variabel terikat Y.

- 2) Pengujian Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $T_{hitung} = 2,567$ dengan sig. 0,015 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak (H_a diterima) artinya ada pengaruh dari variabel bebas X2 terhadap variabel terikat Y.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 5 Uji simultan (Uji Statistik F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	309.406	2	154.703	15.726	,000 ^a
Residual	590.245	60	9.837		
Total	899.651	62			

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: total_y

Guna melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent secara nyata atau tidak, dengan menggunakan Uji F yaitu dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dan derajat 2 : 60 yaitu sebesar 3.15. Hipotesis penelitian diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$, Berdasarkan table 4.11 diperoleh nilai $F_{hitung} (15.726) > F_{tabel} (3.15)$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) di tolak dan Hipotesa alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru dan motivasi kerja secara (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1

diketahui bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga thitung sebesar 3,416 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,000 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,484 sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru sebesar 48,8%.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Hasil uji hipotesis 2 diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga thitung sebesar 2,567 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 2,000 pada taraf signifikansi 5%, dengan koefisien determinan 0,299 sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi sebesar 29,9%. Besaran prosentase tersebut menunjukkan besarnya motivasi kerja terhadap kinerja guru, hal ini akan meningkatkan kinerja guru dalam bekerja di lingkungan sekolah MTs Salafiyah Pajarakon Probolinggo.

Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dengan dibuktikan dengan uji F yaitu $F_{hitung} (15.726) > F_{tabel} (3.15)$. Sedangkan sumbangan efektif kedua variabel terhadap kinerja adalah 79%, yang berarti sebesar 97% variabel kinerja guru MTs Salafiyah di Kecamatan Pajarakon dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja dan selebihnya 21% dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu, kedua variabel harus selalu ditingkatkan secara bersama-sama, maka dapat meningkatkan kinerja guru secara optimal di MTs Salafiyah Pajarakon Probolinggo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Remunerasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dimediasi motivasi kerja, semakin baik remunerasi maka akan semakin baik kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan melalui motivasi kerja yang kuat.

2. Remunerasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dimediasi disiplin kerja, semakin baik kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan melalui disiplin kerja yang tinggi.

Saran

1. Sebaiknya RSUD Waluyo Jati Kraksaan tetap memberikan remunerasi yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi dan disiplin kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi kuat dan disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, dan semakin lemahnya motivasi dan rendahnya disiplin akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.
2. Penelitian yang akan datang sebaiknya memperbanyak variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian berikutnya dapat dilihat dan dinilai dari sudut pandang yang lebih luas sehingga nantinya dapat membantu peneliti selanjutnya dalam memperoleh informasi.

REFERENSI

- Ghozali, I.** (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 (6th ed.)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P.** (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu.** (2004) *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.** (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai.** (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy.** (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89.
- Sofyandi dan Garniwa.** (2007). *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiono,** 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabet.
- Tangkas, Made** (2011). *Membangun Aspek Keadilan Pada Sistem Insentif Jasa Pelayanan Rumah Sakit*. Bali: *Seminar Nasional Persatuan Pemilik Rumah Sakit Swasta Nasional*.
- Wirawan.** (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.