

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 13 PEKANBARU**

**Muhammad Aldi Syaputra<sup>1)</sup>, Rosnelly Roesdi<sup>2)</sup>, Arwinence Pramadewi<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Email: muhammadaldi601@gmail.com

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of competence and work motivation on teacher performance at SMA Negeri 13 Pekanbaru. This study uses a quantitative method with a survey approach. The population in this study were all teachers at SMA Negeri 13 Pekanbaru, totaling 38 people. Data collection techniques were carried out through distributing questionnaires, and the data were analyzed using multiple linear regression. Processed with the help of SPSS version 26 program. The results of the study indicate that competence and work motivation have a significant effect on teacher performance both partially and simultaneously. This finding shows the importance of developing competence and strategies for increasing work motivation in order to support optimal teacher performance improvement.*

*Keywords: Competence, Work Motivation, Teacher Performance*

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara menyeluruh. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Sekolah diberi kebebasan

memilih strategi, metode dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di sekolah. Secara umum, strategi/teknik pembelajaran berpusat pada siswa lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa.

UUD 1945 Pasal 31 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak

mendapat pendidikan. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya

untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Kebijakan pendidikan nasional seperti yang diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003, dibedakan antara pengelolaan pendidikan dasar, menengah dan pengelolaan pendidikan tinggi. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2009: 547). Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan menengah dan atas. Kenyataan yang dijumpai di SMA Negeri 13 Pekanbaru masih terdapat perbedaan kompetensi guru yaitu masih ada guru yang mengajar bukan bidang studinya,

contohnya guru TIK mengajar geografi. Menurut (Mushaf, 2012) kompetensi guru merupakan kumpulan pengetahuan, perilaku, tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah (kurikulum). Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Perbedaan kompetensi guru tersebut tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa “Dimensi kompetensi guru ada tiga yaitu : kompetensi professional, kompetensi personal dan kompetensi sosial”. Kompetensi professional artinya guru memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai mata pelajaran yang akan ditransformasikan kepada siswa serta penguasaan metodologinya, memiliki pengetahuan yang fundamental tentang pendidikan, memiliki pengetahuan untuk memilih dan menggunakan berbagai strategi yang tepat dalam pembelajaran. Kompetensi personal adalah kemampuan kemampuan individu untuk menunjukkan kepribadian yang mantap sehingga patut diteladani dan mampu menjadi sumber

identifikasi, khususnya bagi siswa dan umumnya bagi sesama manusia. Kompetensi sosial artinya guru menunjukkan kemampuan berkomunikasi dengan baik terhadap siswanya, sesama guru, pemimpinnya dan dengan masyarakat luas. Kompetensi guru merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan. Kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, tetapi juga mencerminkan sejauh mana guru mampu mengelola pembelajaran yang efektif, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta menjalin komunikasi dan kolaborasi dengan berbagai pihak terkait.

Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Kajian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai bagaimana kedua variabel independen tersebut berkontribusi terhadap kualitas kerja guru, khususnya dalam konteks pembelajaran di SMA Negeri 13 Pekanbaru. Menurut Robbins (2006) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan

ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sebagai tenaga profesional kependidikan, guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan yang lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Herzberg (Robbins, 2006) menyatakan bahwa “Motivasi kerja tersusun dalam dua faktor, yaitu faktor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*”. Faktor motivator yaitu faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor hygiene yaitu faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Pekanbaru?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Pekanbaru?
3. Apakah kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kompetensi

Kompetensi sangat penting dalam berbagai bidang, terutama dalam dunia pendidikan dan pekerjaan, karena mencerminkan kesiapan seseorang untuk menghadapi tantangan yang kompleks dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Kompetensi dalam bahasa Inggris disebut *competency*, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan (Situmorang, 2008). Menurut Echols dan Shadly (Supratiningkrum, 2014) Kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, perilaku

dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.

Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya (Suyanto dan Jihad, 2013).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesiannya (Mulyasa, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat kemampuan atau kapasitas seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dengan efektif. Kompetensi menggambarkan kombinasi antara keahlian teknis, perilaku, dan nilai-nilai pribadi yang relevan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam suatu konteks tertentu, seperti pekerjaan atau pendidikan.

Menurut Astuti (2018), kompetensi guru sangat menentukan efektivitas pembelajaran. Semakin tinggi kompetensi guru, semakin baik kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Menurut (Munthe, 2009) mengemukakan

indikator kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kesadaran di bidang kognitif.

Misalnya, seorang guru mengetahui cara melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan, dan proses pembelajaran terhadap warga belajar.

2. Pengertian (*understanding*) merupakan kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki siswa. Misalnya, seorang guru yang akan melaksanakan kegiatan harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan kondisi warga belajar di lapangan, sehingga dapat melaksanakan program kegiatan secara baik dan efektif.

3. Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menyusun alat peraga pendidikan secara sederhana.

4. Nilai (*value*) merupakan suatu norma yang diyakini atau secara psikologis menyatu dalam diri individu.

5. Minat (*interest*) merupakan keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan, dan orientasi psikologis. Misalnya, guru yang baik selalu tertarik kepada warga belajar dalam hal membina dan memotivasi mereka agar dapat belajar sebagaimana yang diharapkan.

## 2.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor

pendorong dalam setiap individu. Setiap orang memiliki alasan yang berbeda-beda dalam bekerja dan dengan terpenuhinya alasan (kebutuhan) tersebut, guru akan lebih memperbaiki kinerjanya.

Isbandi (Uno H. B., 2013) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Dalam teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow (Maslow Need), kebutuhan hidup tersebut mencakup:

1. *Physiological needs* atau kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan dasar yang meliputi makanan, minuman, tempat berteduh.

2. *Safety needs* atau kebutuhan akan rasa aman dan terbebas dari bahaya.

3. *Belongingness and love needs* atau kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang.

4. *Esteem needs* atau kebutuhan akan penghargaan, perasaan dihargai dan dihormati;

5. *Self actualization needs* atau kebutuhan aktualisasi diri, yaitu hasrat untuk menjadi diri sendiri menurut kemampuannya.

Selanjutnya (Uno H.B. 2013) mengatakan bahwa: "Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan." Motivasi kerja guru didefinisikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada

upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

(Destiana, D, Kurnia, & Sumardi, 2012) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru sekolah dasar. Kinerja guru yang buruk lebih cenderung diakibatkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan keyakinan dalam diri. Guru yang berkinerja baik memiliki kompetensi pedagogik yang baik pula, sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan memberikan fokus lebih terhadap kompetensi pedagogiknya.

Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

(Kadarisman, 2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut (Widodo, 2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

### **2.3 Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan indikator yang telah ditetapkan (Mangkunegara,

2020). Indikator kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan diri. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun beberapa indikator motivasi kerja guru menurut (Faturrohman, Suryana, 2012) yaitu: 1). Imbalan yang layak kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bias memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan. 1. Kesempatan untuk promosi Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja. 2. Memperoleh pengakuan sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya. 3. Keamanan bekerja lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.

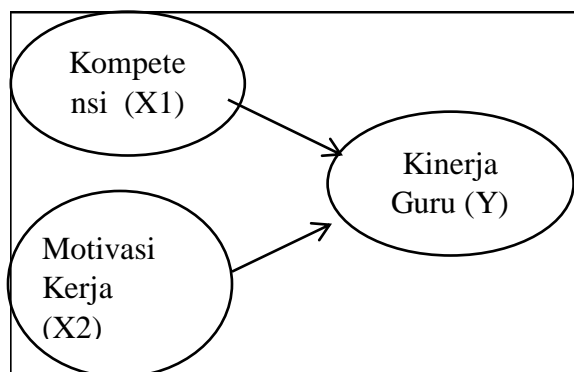
## 2.4 Penelitian Terdahulu

- Armani (2017): Profesionalisme, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- Santoso, Rahmad (2023): Motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja guru.
- Sari & Mutadlo (2019): Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja guru di sekolah menengah.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Kompetensi dan motivasi kerja diasumsikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Model hubungan ini diuji melalui analisis regresi linier berganda.

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Sugiono, 2016

memperlihatkan bahwa kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Asumsinya, jika kompetensi tinggi maka kinerja tinggi, jika motivasi kerja tinggi maka kinerja juga tinggi..

### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah

penelitian dan masalah penelitian akan disajikan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban tersebut bersifat sementara dikarenakan belum disajikannya fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan hanya sebatas pada teori-teori yang relevan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka mekanisme hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

H1: Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Pekanbaru.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Pekanbaru.

H3: Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Pekanbaru.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada seluruh guru SMA Negeri 13 Pekanbaru.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 13 Pekanbaru, berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan adalah

Variabel	Cronbach alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kompetensi	0,720	0,70	Reliabel
Motivasi	0,844	0,70	Reliabel
Kinerja	0,749	0,70	Reliabel

kuesioner dengan skala Likert 1–5. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji sebelum digunakan.

### 3.4 Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

e = Error

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Variabel

Nilai rata-rata kompetensi guru adalah 4,25 (kategori sangat baik), motivasi kerja 4,18 (kategori baik), dan kinerja guru 4,20 (kategori sangat baik).

### 4.2 Hasil Uji Validitas

**Tabel 1: Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Item 1	0.685	0.320	Valid
	Item 2	0.719	0.320	Valid
	Item 3	0.679	0.320	Valid
	Item 4	0.567	0.320	Valid
	Item 5	0.757	0.320	Valid
	Item 6	0.459	0.320	Valid

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
Motivasi (X <sub>3</sub> )	Item 7	0.326	0.320	Valid
	Item 8	0.476	0.320	Valid
	Item 1	0.805	0.320	Valid
	Item 2	0.725	0.320	Valid
	Item 3	0.674	0.320	Valid
	Item 4	0.658	0.320	Valid
	Item 5	0.799	0.320	Valid
	Item 6	0.649	0.320	Valid
Kinerja (Y)	Item 7	0.790	0.320	Valid
	Item 1	0.461	0.320	Valid
	Item 2	0.794	0.320	Valid
	Item 3	0.817	0.320	Valid
	Item 4	0.626	0.320	Valid
	Item 5	0.777	0.320	Valid
	Item 6	0.669	0.320	Valid

**Sumber :** Hasil Olahan Penelitian, 2025

hasil uji validitas item kuesioner dengan menggunakan metode korelasi item dengan total skor item. Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai r hitung terendah yaitu pada item 7 pada kuesioner kompetensi, namun didapat bahwa nilai r hitung tersebut > r tabel (0,326>0,320), sehingga dapat disimpulkan seluruh item dinyatakan valid.

### 4.3 Uji Reliabilitas

**Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas**

**Sumber :** Hasil Olahan Penelitian, 2025

Hasil uji reliabilitas menjelaskan bahwa semua variabel yang terdiri dari kompensasi, beban kerja dan motivasi serta kualitas kerja dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel yang ditunjukkan dengan nilai *cronbach alpha* > 0,70.

### 4.4 Uji Normalitas

**Tabel 3: Hasil Uji Normalitas**



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.139077
		32
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.070
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Output SPSS, 2025

Test Statistic (0.084) adalah nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang menunjukkan seberapa jauh distribusi data residual menyimpang dari distribusi normal.

- Asymp. Sig. (2-tailed) (0.200) adalah nilai signifikansi (p-value). Jika nilai ini lebih besar dari 0.05, maka residual dianggap berdistribusi normal.

Kesimpulan Uji Normalitas

Asumsi normalitas pada model regresi ini dapat diterima karena hasil uji nilai Asymp. Sig. (0.200) > 0.05, maka data residual berdistribusi normal, dan asumsi normalitas terpenuhi untuk analisis regresi linier berganda.

#### 4.5 Uji Multikolinieritas

Tabel 4: Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	(Constant)		
	Kompetensi	0.529	1.890
	Motivasi	0.529	1.890
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Output SPSS, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel independen (Kompetensi dan Motivasi) adalah 0,529 (> 0,10) dan nilai VIF adalah 1,890 (< 10). Hal ini berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja dalam model regresi linier berganda ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi bebas multikolinearitas, sehingga model dapat digunakan untuk analisis regresi secara lebih lanjut dengan validitas hasil yang terjaga

#### 4.6 Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Tabel 5: Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.623	2.558		1.025	0.174
	Komp etensi	0.032	0.098	0.074	0.323	0.748
	Motiv asi	-0.066	0.090	-0.169	-0.732	0.469
a. Dependent Variable: Abresid						

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil regresi Glejser pada Tabel, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig. p-value) untuk variabel Kompetensi adalah sebesar 0.748 dan untuk Motivasi

Model	Konstanta	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig
Konstanta	13.391	4.574	2.930	0,006
X1→ Y	5,406	0,207	4,585	0,001
X2→ Y	5,406	-0,342	4,466	0,019

sebesar 0.469, keduanya lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, atau dengan kata lain, varians residual adalah konstan (homoskedastisitas).

#### 4.7 Hasil Uji Hipotesis Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 6: Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.596	2	32.298	6.677	0.003 <sub>b</sub>
	Residual	169.299	35	4.837		
	Total	233.895	37			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi						

**Sumber:** Output SPSS, 2025

Pada Tabel diatas, Ftabel diperoleh dari distribusi F dengan:

- df1 (regresi) = jumlah variabel independen = 2
- df2 (residual) =  $n - k - 1 = 38 - 2 - 1 = 35$

- $\alpha = 0.05$  (taraf signifikansi 5%)

T<sub>tabel</sub> =  $n - k - 1$  ;  $\alpha/2$

=  $38 - 2 - 1$  ;  $0,05/2$

= 35 ; 0,025

= 1,40

Hasil uji ANOVA dalam Tabel 5.15 menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), variabel independen, yaitu Kompetensi dan Motivasi Kerja, berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 6.677 yang lebih besar dari F<sub>tabel</sub> (3.26), serta nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.003 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05.

#### Uji T (Uji Parsial)

**Tabel 7: Hasil Uji T (Uji Parsial)**

**Sumber:** Output SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel, dapat dilakukan pembahasan terhadap pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen menggunakan uji t. Uji t bertujuan untuk menguji hipotesis parsial, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah.

Adapun rumus derajat kebebasan (df) untuk mencari nilai t tabel adalah:

$$df = n - k - 1$$

$$= 38 - 2 - 1$$

= 35

Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 35$ , maka nilai t tabel ( $t_{\alpha/2}$ ) berdasarkan distribusi t adalah  $\pm 2,030$ .

#### 4.7 Hasil Uji Regresi Berganda

**Tabel 8: Hasil Uji Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.391	4.574		2.930	0.006
Kompetensi	0.642	0.176	0.722	3.654	0.001
Motivasi	-0.394	0.160	-0.485	-2.454	0.019

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

**Sumber:** Output SPSS, 2025

Dari hasil regresi di atas, dapat dirumuskan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.391 + 0,642X_1 - 0,394X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Motivasi Kerja

Hasil uji regresi menunjukkan:

- Koefisien  $X_1$  (kompetensi): signifikan pada  $\alpha = 0,05$
- Koefisien  $X_2$  (motivasi): signifikan pada  $\alpha = 0,05$

- $R^2 = 0,628$ , artinya 62,8% variasi kinerja guru dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi kerja.

#### 4.3 Pembahasan

##### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, terdapat beberapa temuan yang perlu dibahas secara lebih mendalam terkait pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 13 Pekanbaru.

##### Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kompetensi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, maka semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional, merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Penemuan ini sejalan dengan berbagai teori yang menyatakan bahwa kompetensi profesional adalah faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penguasaan materi ajar yang mendalam, keterampilan dalam mengelola kelas, serta kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan siswa menjadi elemen penting yang menunjang kinerja guru.

##### Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, meskipun

arah pengaruhnya bersifat negatif. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi yang tidak terkelola dengan baik justru dapat berdampak negatif terhadap performa guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara umum, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Dalam konteks pendidikan, guru yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja tinggi, dedikasi kuat, dan komitmen terhadap pencapaian hasil belajar siswa. Namun demikian, hasil negatif yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan kemungkinan adanya kondisi di mana motivasi yang dimiliki oleh guru tidak sesuai dengan sistem kerja, lingkungan kerja, atau ekspektasi organisasi. Misalnya, motivasi yang terlalu berorientasi pada faktor ekstrinsik seperti insentif atau tekanan administratif justru dapat menurunkan kualitas kerja jika tidak diimbangi dengan kepuasan kerja yang memadai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munandar & Mutmainnah (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang berlebihan tanpa arah atau dukungan struktural yang memadai dapat menimbulkan stres kerja dan kejenuhan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja. Demikian pula, penelitian oleh Sari & Khairunnisa (2020) mengungkapkan bahwa jenis motivasi (intrinsik atau ekstrinsik) memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja, dan penting bagi manajemen sekolah untuk memahami bagaimana mengembangkan motivasi guru secara tepat.

Dalam konteks SMA Negeri 13 Pekanbaru, penting bagi pihak manajemen untuk membina motivasi kerja guru melalui pendekatan yang seimbang antara pemenuhan kebutuhan dasar, pemberian apresiasi, hingga penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi yang bersumber dari keinginan untuk berkontribusi secara profesional, meningkatkan kompetensi diri, dan menciptakan dampak positif bagi peserta didik akan menjadi kekuatan utama dalam membentuk kinerja guru yang unggul dan berkelanjutan.

### **Pengaruh Simultan Kompetensi(X) dan Motivasi Kerja(X2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan hasil analisis uji F, ditemukan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 13 Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada uji ANOVA yang berada di bawah batas kritis 0,05, sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen secara bersama-sama.

Temuan ini menegaskan bahwa meskipun pengaruh masing-masing variabel berbeda secara parsial—di mana kompetensi berpengaruh positif dan motivasi berpengaruh negatif—namun ketika dikombinasikan dalam satu model, keduanya memiliki kontribusi yang signifikan terhadap perubahan atau variasi dalam kinerja guru.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang

menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi merupakan dua elemen utama yang menentukan perilaku kerja dan performa individu dalam organisasi. Kompetensi menyediakan fondasi keahlian dan kemampuan teknis, sementara motivasi menjadi dorongan psikologis yang menentukan intensitas dan keberlanjutan kinerja tersebut.

Dengan demikian, hasil ini memberikan implikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja guru, pihak sekolah tidak cukup hanya meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan teknis, tetapi juga harus memperhatikan aspek motivasi yang mendorong semangat kerja dan komitmen profesional guru.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Secara simultan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 13 Pekanbaru.

### 5.2 Saran

1. Sekolah disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan peningkatan kompetensi guru secara berkala.
2. Perlu adanya sistem penghargaan dan pengakuan yang meningkatkan motivasi kerja guru.

3. Penelitian lanjutan dapat menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja atau kepemimpinan kepala sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armani, A. R. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal* , 6, 70-82.
- Faturrohman, P., & Suryana, A. (2012). Guru Profesional. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, (2021). Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Tangerang
- Handoko. 2015. Manajemen, Edisi Kedua, BPFE-YOGYAKARTA, Yogyakarta
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber daya manusia . Jakarta : PT. BumiAksara.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI
- Kadarisman. (2012). Dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya

- Manusia. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Komalasari, D. (2013). Kinerja Guru sebagai Mediator antara Motivasi Spiritual,. Thesis Jurnal Terbuka .
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Moenir. (2015). Manajemen Pelayanan Umum Indonesia. PT Bumi Aksara
- Mulyasa, E. (2013). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT .Remaja Rosdakarya.
- Mushaf, J. (2012). Dalam Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik (hal. 27). Jakarta: Kencana.
- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi , 1, 94-102.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*
- Purwaningrum, E., & Listyanti, M. (2014). Pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja. 8 (1), 3.
- Sari, H. P., & Mutadlo, I. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. Jurnal Perspektif Ilmu Pendidikan, 33 (1).
- Santoso, Rahmad, (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA di Kabupaten Bungo
- Sedarmayanti, (2012). Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya, Bandung: Refika. Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. [http://opac.lib.umrah.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=1782](http://opac.lib.umrah.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1782)
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian . Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningrum. (2014). Strategi Pembelajaran. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Suyanto dan Jihad, A. (2013). Menjadi Guru Profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi. Jakarta: 2013.
- Tim Didaktis Journal, (2022). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Pekalongan
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi 5. Rajawali Pers. Depok.
- Widodo, Suparno, (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar