

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 18 PEKANBARU

Oleh:

Rina Mariana H

Pembimbing: Jumiati Sasmita dan Dewita S. Ningsih

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru Indonesia

E_mail: Hutagalungrina@yahoo.co.id

Effect of Motivation on the Performance and Competence Teacher
SMP State 18 Pekanbaru

ABSTRACT

This study was conducted to determine how much influence the motivation and competence of the teacher's performance of SMP Negeri 18 Pekanbaru. The population in this study were all full-time teacher at SMP Negeri 18 Pekanbaru. Sampling the authors use census methods and data analysis using multiple linear regression method. Based on the results of the study found that by testing simultaneously, variable motivation/ X1 and competency/ X2 simultaneously have a significant impact on teacher performance SMP Negeri 18 Pekanbaru (Y). Testing of partially known variables of motivation/ X1 t-test value is 13,451 and variable competence/ X2 value is 8,385 t-test with a significance level of 0,000 is smaller than the 5 % level of confidence. This value is greater than t-table is 1,99. Can be concluded that the motivation variable/ X1 and competency/ X2 significantly affect the performance of SMP Negeri 18 Pekanbaru teacher (Y). Based on the above results it is known that the variables that most influence the performance of teachers of SMP Negeri 18 Pekanbaru is the motivation/ X1 Because it has the target t value

Keywords: Motivation, Competence Teacher and performance

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sistem pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai agen pembelajaran di sekolah. Semakin meningkatnya kualitas seorang guru maka diharapkan siswa yang menjadi peserta didik dalam proses pembelajaran akan meningkat kualitasnya. Sebagai dampak peningkatan kualitas guru.

Sistem pendidikan nasional sedang dihadapkan pada masalah yang sangat dilematis. Pendidikan nasional dituntut untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dalam rangka mengembangkan

kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam pendidikan perlu dikembangkan strategi-strategi yang tepat untuk mendayagunakan peluang yang dibuka oleh pemerintah dengan kebijakan desentralisasi dan otonomi yang sudah digulirkan. Salah satu tujuan pendidikan adalah menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu, teknologi, dan kesenian.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan /pembelajaran dilembaga pendidikan sekolah. Salah satunya adalah faktor motivasi kerja guru yang menentukan tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan suatu proses pembelajaran.

Tabel : Rekapitalasi Kinerja Berdasarkan Kinerja Guru SMP Negeri 18 Pekanbaru

Jenis pekerjaan	Jumlah guru	Realisasi Pekerjaan	%
Membuat program satuan pembelajaran.	46	25	54%
program pengajaran tiap semester.	46	30	64%
Guru yang melakukan hasil evaluasi belajar.	46	38	83%
Melaksanakan program perbaikan.	46	33	71%
Membuat Lembaran Kerja Siswa atau buku tugas siswa.	46	20	43%
Melaksanakan kegiatan bimbingan guru dalam kegiatan belajar mengajar.	46	19	41%
Meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran.	46	40	86%
membuat kerja sama untuk kelas yang nyaman.	46	24	52%
Berusaha untuk pengembangan profesinya.	46	25	54%

Sumber :Olahan Data SMP N 18 Pekanbaru.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja guru SMP N 18Pekanbaru belum optimal. Karena masih banyak guru yang belum melakukan pekerjaan atau tugasnya sesuai dengan aturan.Hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari setiap guru. Yaitu perencanaan pembelajaran yang masih minim, belum sepenuhnya guru melaksanakan pembelajaran atau mengajar dengan baik, kinerja guru rendah, kerja guru belum maksimal. Dalam hal ini kinerja guru harus lebih diperhatikan dengan melakukan pengujian terhadap kemampuan guru.

Kinerja guru juga dipengaruhi olehkompetensi. Untuk menilai kompetensi guru-guru SMP N 18 pekanbaru maka dapat dilihat dari masa kerja mereka yang tertera pada tabel berikut :

Tabel : Jumlah dan masa kerja guru pada SMP N 18, Pekanbaru

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)
1	1-5	5
2	6-10	11
3	11-15	6
4	16-20	10
5	21-25	14
	Jumlah	46

Sumber : Data Olahan SMP Negeri 18 Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, bahwa masa kerja guru yang merupakan masa kerja paling lama adalah antara 21-25 tahun yaitu 14 orang. Nyatanya kemampuan belum bagus, pengajaran belum mencapai target. Oleh karena itu hendaknya guru SMP N18 Pekanbaru memiliki kompetensi yang tinggi dalam mengajar. Selain itu, kompetensi

guru dapat dilihat dari sisi lain yaitu tingkat pendidikan. Masalah kompetensi Guru yang lainnya adalah adanya Guru yang tidak berpakaian rapi, tidak disiplin, dan sering terlambat ke sekolah untuk mengajar.

Tabel : Tingkat Pendidikan Terakhir Guru SMP N 18, Pekanbaru

No	Tingkat Pendidikan	Guru Tetap
1	S1	34
2	D3	5
3	PGSMP	2
4	Sarmud	5
	Jumlah Guru	46

Sumber : Data Olahan Sekolah SMP N 18, Pekanbaru.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa guru-guru SMP Negeri 18 Pekanbaru memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi yaitu tingkat pendidikan Strata 1 yang berjumlah 34 orang. Memungkinkan guru-guru tersebut memiliki kemampuan yang cukup tinggi dalam mengajar. Dalam kenyataannya guru SMP Negeri 18, Pekanbaru masih banyak yang kurang memiliki kepribadian dan wibawa yang benar dan baik dalam mengajar dan mengayomi siswa siswinya.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru.

3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru.

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja guru, SMP Negeri 18 Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi guru, untuk memberikan masukan agar lebih meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang sangat berpengaruh pada kinerja.
3. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Pengertian kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan pencapaian yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat

dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal terkait dengan kinerja. Menurut Wirawan (2009 :2) pengertian performance sering diartikan kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

(Benardi dan Russel dalam Ruky, 2002:90), memberikan definisi tentang performance sebagai berikut : *“performance is defined as the record of out-comes produced on a specified job function or activity during a specified time period”* (Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Malthis & Jackson (2006;113) dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja individu karyawan, oleh karena itu faktor faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah :

1. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan yaitu bakat, minat, dan faktor kepribadian.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan yaitu motivasi yang dimiliki, etika kerja, tingkat kehadiran dan rancangan kerja.
3. Dukungan organisasi yaitu pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. (Simamora, 2004:343).

Menurut Dharma, (2007:46), menyatakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan.

Indikator-indikator Kinerja

Menurut As'ad (2000:54) pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya :

1. Kualitas hasil kerja karyawan
2. Kuantitas hasil kerja karyawan
3. Ketepatan penyelesaian tugas
4. Pemahaman tentang ruang lingkup pekerjaan bagi seorang karyawan
5. Pemahaman karyawan terhadap sasaran pekerjaan
6. Kemandirian karyawan

Kinerja adalah kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. (Sulistiani, 2003:223).

1. Perencanaan pembelajaran.
2. Pelaksanaan proses pembelajaran.
3. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
4. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik.

(UU RI No. 14 Th 2005 Tentang Guru dan Dosen)

Penilaian kinerja

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

Menurut **Malayu SP Hasibuan, (2007:88)** memaparkan bahwa penilaian kinerja merupakan wahana untuk mengevaluasi perilaku dan kontribusi pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Menurut **Mc. Donald (dalam Sardiman, 2007:73)**, menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” yang didahului dengan tanggapan adanya tujuan.

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan, (**Bernard Berendoom & A Stainer dalam Sedarmayanti, 2001:45**).

Pada dasarnya, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini ada pada diri seseorang yang menggerakkan guna melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang

yang didasarkan pada dorongan tertentu mengandung pengertian sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Dalam pengertian lain, motivasi dapat pula dipahami sebagai perbedaan bisa melakukan dan mau melakukan. Namun, motivasi lebih dekat dengan mau melakukan tugas atau tanggung jawab yang dibebankan pada pundaknya agar tujuan dapat tercapai. Motivasi pada dasarnya merupakan kekuatan baik dari dalam diri maupun dari luar diri anda yang mendorong anda untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi berasal dari kata “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. “Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal”. (**Malayu S.P Hasibuan, 2005:141**).

Fungsi motivasi

Fungsi motivasi Menurut **Sardiman (2004)** adalah :

1. Mendorong manusia untuk berbuat. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, dengan demikian motivasi dapat memberi arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-

perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Dari pendapat di atas sangat jelas bahwa motivasi sangat penting dalam proses belajar mengajar, karena motivasi dapat mendorong siswa untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar. Dalam proses belajar mengajar tersebut diperlukan suatu upaya yang dapat meningkatkan motivasi siswa, sehingga siswa yang bersangkutan dapat mencapai hasil belajar yang optimal.

Indikator Motivasi

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik, karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dari aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat dilakukan untuk mencapainya.

Menurut **Hasibuan, (2000 : 149-167)** indikator motivasi ada 4 yaitu :

1. kesempatan untuk maju atau promosi
2. keamanan bekerja.
3. Kondisi kerja yang baik.
4. pendisiplinan yang bijaksana.

Kompetensi Guru

Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (**Undang-Undang Republik**

Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Menurut **Mulyasa, (2012:26)** kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Dimensi-Dimensi Kompetensi

Kompetensi sebagai suatu dasar dalam MSDM memiliki berbagai gugusan dan dimensi. Gugus merupakan pengelompokan dari dimensi-dimensi yang sejenis (cluster), dan dimensi merupakan aspek-aspek yang lebih spesifik. (**Sudarmanto, 2009:67**).

Penilaian Kompetensi

Pada mulanya penilaian metode kompetensi modern pertama kali dikembangkan oleh staf Mc. Beer dan perusahaannya menggunakan proses lima tahap untuk menghasilkan suatu model yang valid. (**Sudarmanto, 2009:62**).

Indikator Kompetensi

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. (**UU RI No.14 Th 2005 tentang guru dan dosen**).

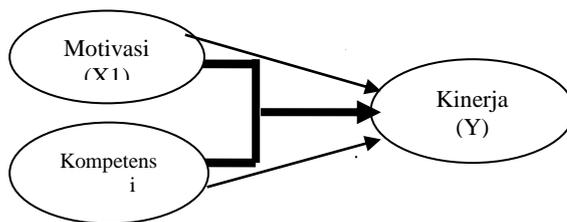
1. Kepribadian yang mantab stabil dan dewasa.
2. Pemahaman terhadap peserta didik.
3. Memahami standar nasional pendidikan.
4. Bergaul secara efektif.

(PP RI No.19/2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28).

Kerangka Pemikiran

Berikut model kerangka pemikiran yang menggambarkan pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran



Sumber : Robert L.Mathis & John H. Jackson (2001 : 82), Mulyasa (2009).

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan teoritis yang telah penulis kemukakan, maka memberikan arah bahasan dalam menganalisis permasalahan dalam proposal ini, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMP N18 pekanbaru.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP N 18 Pekanbaru.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP N 18 Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Guna penyelesaian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk

mendapatkan data yang akurat langsung kelokasi penelitian yaitu dilaksanakan di Sekolah SMP N 18, Pekanbaru yang terletak di jalan Lili No.95.

Jenis Dan Sumber Data

Untuk membantu penulis dalam penyelesaian penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis data yang terdiri dari:

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara kuesioner dan pengamatan langsung ditempat penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan.

b. Data skunder

Berupa laporan – laporan SMP N 18 Pekanbaru yang menyangkut sumber daya manusia, serta tulisan – tulisan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti guna memperoleh data yang lengkap.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap di SMP N 18 Pekanbaru yang berjumlah 46 orang termasuk kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Dalam pengambilan sampel penulis menggunakan metode sensus terhadap seluruh guru.

Teknik pengumpulan data

Untuk mengetahui data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang penulis gunakan adalah :

1. Interview, yaitu dengan cara wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

2. Kuesioner, suatu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan kepada responden yang sebelumnya telah terlebih dahulu disusun kemudian diberikan langsung dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan secara deskriptif dimana semua data yang sudah terkumpul, diinterpretasikan kemudian dihubungkan dengan teori yang mendukung permasalahan dari studi kepustakaan.

Selain metode deskriptif, penulis juga menggunakan analisis data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata maupun gambar. Dan satu lagi menggunakan data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring).

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu menganalisis data-data yang telah dikumpulkan. Dalam analisis regresi berganda ini rumus yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Belajar

a = Konstanta

X1 = Minat

X2 = Motivasi

e = Standar Error

b1b2 = Koefisien Regresi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru. Dari F-tabel dapat dilihat hasilnya adalah 7,61. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung (76.075) lebih besar dari pada F-tabel (7,61) atau signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada nilai α sebesar 5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi/X1 dan kompetensi/X2 secara simultan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru (Y). Nilai signifikan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu motivasi dan kompetensi adalah 0,000, nilai nilai signifikan yang diperoleh dibawah nilai signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Nilai positif yang dihasilkan memiliki arti bahwa motivasi dan kompetensi memiliki hubungan positif dengan kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru. Apabila motivasi dan kompetensi mengalami kenaikan maka tingkat kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru juga mengalami kenaikan. Begitu juga sebaliknya apabila kompetensi komunikasi menurun, maka kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru juga menurun. Motivasi dan kompetensi mempunyai sumbangan terhadap naik turunnya kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru, hal ini

dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.883. Hubungan antara variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini sangat kuat. Pada tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,780. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru (Y) sebesar 78.0 %. Artinya motivasi/x1 dan kompetensi/x2 mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru (Y) sebesar 78.0 %.

Pengaruh Motivasi Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai

motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feelinf*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri

karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Dari hasil penelitian diketahui nilai t-hitung motivasi/x1 yaitu 9,218 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada tingkat keyakinan 5%. Nilai ini lebih besar daripada t-tabel yaitu 2,02. Hal ini menyebabkan Ho ditolak dan H₁ diterima sehingga variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru (Y). Dari penelitian tersebut motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru, untuk itu kepala sekolah harus dapat memahami karakteristik pegawai sebelumnya memberikan motivasi kepada para pegawainya. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja dibutuhkan motivasi pada pegawai. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata

rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji statistik antara kompetensi dengan kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut masih dibawah 0,05, sehingga variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa jika kompetensi meningkat maka kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru juga meningkat. Jika terjadi adalah penurunan kompetensi, maka kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru juga akan menurun. Dengan terbukti pengaruh/signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru, maka tentunya kompetensi ini harus mendapat perhatian baik dari pegawai maupun pihak sekolah. Teamwork merupakan sarana yang baik dalam menggabungkan alenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beraneka ragam yang

dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat teamwork lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun. Perubahan dari kerja sendiri-sendiri menjadi kerja dalam tim menuntut para pegawai untuk bekerjasama dengan rekan lainnya, saling berbagi informasi menghadapi perbedaan-perbedaan dan memperkecil kepentingan pribadi demi kepentingan umum yang lebih besar. Tim yang memiliki kinerja tinggi dikarakteristikan sebagai tim yang memiliki rasa saling percaya yang tinggi diantara anggotanya (Robbins, 2007). Seperti telah dijelaskan dari hasil penelitian diperoleh nilai t-hitung kompetensi/x2 yaitu 6,335 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5%. Nilai ini lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,99. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel kompetensi/x2 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 18 Pekanbaru (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada bab ini penulis dapat menyimpulkan pembahasan yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya ke dalam beberapa poin di bawah ini:

1. Dari pengujian secara simultan, variabel motivasi dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 18

Pekanbaru. Semakin bertambah tingginya tingkat motivasi dan kompetensi maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja dilingkungan sekolah. Hal ini karena adanya kemampuan dan kerja sama guru yang mampu menciptakan kondisi kerja yang baik.

2. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 18 Pekanbaru. Karena bertambah tingginya tingkat motivasi maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja dan kedisiplinan yang baik dilingkungan sekolah.
3. Variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 18 Pekanbaru. Semakin tinggi kemampuan guru dalam mengajar dan besarnya pemahaman guru terhadap peserta didiknya maka akan mengakibatkan kegiatan belajar mengajar yang efektif disekolah.

Saran

Berikut ini akan disajikan saran dari hasil penelitian yang ditemukan, yang mungkin dapat bermanfaat SMP Negeri 18 Pekanbaru sebagai objek penelitian:

1. Pihak SMP Negeri 18 Pekanbaru, perlu meningkatkan kualitas kinerja dengan cara melakukan peningkatan dalam hal membuat program satuan pembelajaran, melakukan pembelajaran dengan efektif dan efisien, serta melakukan program perbaikan terhadap hasil belajar siswa.

2. Para guru perlu meningkatkan motivasi dalam mengajar antara lain memiliki keinginan untuk maju dan menciptakan kondisi kerja yang baik di sekolah.
3. Pihak sekolah juga perlu meningkatkan kompetensi guru antara lain kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan kompetensi sosial yaitu dengan cara lebih bersungguh-sungguh dalam mempersiapkan pembelajaran, memiliki kemampuan dalam mengelola program belajar mengajar, lebih berpersepsi positif terhadap kemampuan yang dimiliki siswa, mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar, mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi, mengikuti perkembangan iptek, dan lebih bertoleransi terhadap keberagaman dimasyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2002. Dasar-Dasar Manajemen. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Boyatzis, Richard, E, 2002, *The Competent Manager : A Model For Effective Performance*, John Wiley & Sons, US.
- Dharma, S. 2007. Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya.
- Fauzan baihaqi, Muhammad, 2010, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja & Kinerja dengan Komitmen*

- Organisasi Variabel Intervening.*
- Fadri, Rahmi, 2012, “Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 4 Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis”.
- Hamzah, M.Pd. 2009, *Profesi kependidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handayani, 2009, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri 1 se-sub Rayon Semarang)*.
- Handoko, T Hani. 2006. *Manajemen Personalia da Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi SAKsara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Marjono, 2007, *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Fasilitas Sekolah terhadap Prestasi Belajar siswa kelas VIII SMPN 8 Purworejo*. Tesis. Purwokerto: Program Pascasarjana Universitas Jendral Soedirman.
- Mathis. Robert L. dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Pekanbaru, PT.
- Media Gusti, Messa, 2012, “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, & Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja SMK N 1 Purworejo pasca Sertifikasi.
- Mulyasa, 2009, *Menjadi Guru Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Prasetyo Sejati, Hesti, 2010, “Pengaruh Motivasi Kepemimpinan & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru & Staf SMP Muhammadiyah 3 Semarang.
- Rivai Veithzal, M.B.A dan Sagala Jauvani, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers – Jakarta.
- Sadikin, Ali, 2012, “Analisis Pengaruh Motivasi & Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD N Bersertifikat Pendidik di Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Bengkayang.
- Sardiman, A.M. (2004). *Interaksi dan motivasi belajar*. Yogyakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sardiman, A.M. (2012). *Interaksi dan motivasi belajar*. Yogyakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2000, *SDM*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2002, *Teori Motivasi dan Aplikasi*, Bina Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan-I, Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia : Teori, Dimensi Pengukuran*

- dan Implementasi Dalam Organisasi Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Sulistiyani dan Anum Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suparno, Edy, 2005. “*Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-rayon Barat Kabupaten Sragen*”.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Salemba Empat. Jakarta.