

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri Tanjung Sari, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung

Istiqomah^{1*}, Siti Patimah², Ruhban Masykur²

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

²Universitas Sang Islam Negeri Raden Intan, Lampung, Indonesia

*Correspondence: tinalambar2323@gmail.com

Abstrak.

Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, guru dituntut mempunyai kedisiplinan yang baik sehingga kualitas pendidikan yang diberikan kepada anak didik mendapat hasil yang optimal. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 32 responden. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana motivasi kerja (X1) dan kompetensi kepribadian guru (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 86,9 persen. Terdapat pengaruh kompetensi kepribadian guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 94 persen. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) dan kompetensi kepribadian guru (X2) secara bersama – sama terhadap kinerja guru (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 94 persen. Berdasarkan olah data analisis melalui uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan dinyatakan bahwa setiap variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat serta terdapat hal yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja guru demi tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan olah data analisis melalui uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan dinyatakan bahwa setiap variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat serta terdapat hal yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja guru demi tercapainya tujuan organisasi.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi Kepribadian Guru, Kinerja Guru

Abstract.

In carrying out its functions and duties, teachers are required to have good discipline so that the quality of education given to students gets optimal results. The research conducted was a quantitative descriptive research. This study used 32 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where work motivation (X1) and teacher personality competence (X2) are independent variables and teacher performance (Y) is a variable. bound. From the results of data processing, the hypothesis answers have been found, namely as follows; there is an effect of work motivation (X1) on teacher performance (Y), with an influence level of 86. 9percent. There is an effect of teacher personality competence (X2) on teacher performance (Y) with an influence level of 94 percent. There is an effect of work motivation (X1) and teacher personality competence (X2) together on teacher performance (Y) with an influence level of 94 percent. Based on analysis of data processing through hypothesis testing both partially and simultaneously it is stated that each independent variable has an influence on the dependent variable and there are things that need to be improved in order to improve teacher performance in order to achieve organizational goals. Based on the analysis of data through hypothesis testing either partially or simultaneously, it is stated that each independent variable has an influence on the dependent variable and there are things that need to be improved in order to improve employee performance in order to achieve organizational goals

Keywords: Work Motivation, Teacher Personality Competence, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Besarnya peranan sumber daya manusia adalah sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara

Pendidikan memegang peranan penting dalam kehidupan bernegara, karena hanya melalui pendidikan dapat dibina manusia Indonesia baru yang berorientasi pada pembangunan (Hariyadi, A., Nugraheni, L., & Shofwani, 2023). Sumber daya manusia yang handal merupakan modal dasar pembangunan negara agar dapat tetap eksis dalam era globalisasi yang penuh persaingan (Ingsih, 2011).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu penekanan dari tujuan pendidikan yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 Bab II tentang Dasar, Fungsi, dan Tujuan pasal 2 butir ke-3, yang berbunyi “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (Selasih, 2015).

Proses peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah memerlukan guru, baik secara individu maupun kolaboratif untuk dapat melakukan sesuatu, mengubah suatu kondisi agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong (Selasih, 2017).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi turut mewarnai dunia pendidikan kita dewasa ini. Di berbagai sekolah sebagai lapangan pekerjaan bagi seorang guru membutuhkan guru yang unggul, menguasai

bidang pekerjaan yang digelutinya. Faktor tingkat pendidikan sangat mempengaruhi tingginya tingkat kualitas keterampilan bagi guru yang ada.

Menurut Ridho, M., & Susanti, (2019) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi tercermin dalam sikap dasar, kebiasaan kerja, dan perilaku seseorang yang diwujudkan dengan bekerja keras, mandiri, hidup sederhana, berpikiran maju, disiplin dan dapat bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan (Handayani, 2016). Selain itu, setiap orang yang memasuki organisasi, secara implisit membawa kebutuhan dan keinginan masing-masing sehingga dalam organisasi selalu terdapat dua pola kepentingan, kepentingan individu dan organisasi.

Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja itu (Agustian, 2016). Faktor-faktor itu meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, gaji guru juga merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi kerja. Faktor gaji menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan di luar. Rata-rata gaji guru di negara ini belum

menjamin kehidupan yang layak. Hampir semua guru bekerja di tempat lain sebagai sambilan di samping pekerjaannya sebagai guru tetap di suatu sekolah. Malah ada juga guru-guru yang melaksanakan pekerjaan sambilan lebih dari satu tempat bahkan ada yang bekerja sambilan.

Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya (Silvia Novitasari, 2022).

Faktor selanjutnya yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompetensi kepribadian guru. Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Pemerintah, dalam hal ini Menteri Pendidikan Nasional telah mencanangkan “Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan” pada tanggal 2 Mei 2002, dan lebih terfokus lagi, setelah diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Para peserta didik mendambakan kepribadian guru, sampai – sampai mereka tidak memperhatikan apa yang terjadi di papan tulis. Para peserta didik mendambakan kepribadian guru, sampai – sampai mereka tidak memperhatikan apa yang terjadi di papan tulis karena terpesona oleh penampilan gurunya. Oleh karena itu guru harus berani

tampil beda, harus berbeda dari penampilan – penampilan orang lain yang bukan guru, beda dan unggul (*diferent and distingtif*) (Irsyad, 2020). Sebab penampilan guru, bisa membuat murid senang belajar, bisa membuat murid betah di kelas, tetapi bisa juga membuat murid malas belajar bahkan malas masuk kelas seandainya penampilan gurunya acak-acakan tidak karuan. Disinilah guru harus tampil beda agar bisa ditiru dan diteladani peserta didiknya.

Sebuah pengakuan langsung muncul dari peserta didik, ketika penulis berhadapan dengan mereka dalam rangka diskusi tentang cara belajar yang efektif bagi siswa SMK Negeri Tanjung Sari Lampung Selatan Provinsi Lampung. “Mereka mengungkapkan beberapa harapan dari guru dan beberapa kelemahan gurunya yang mereka rasa sebagai penghambat belajar”. Mereka berharap bahwa guru dapat menjadi teladan bagi peserta didik baik dalam pergaulan di sekolah maupun di masyarakat. beberapa sikap guru yang kurang disukai mereka antara lain: guru yang sombong (tidak suka menegur atau tidak mau ditegur kalau ketemu di luar sekolah), guru yang suka merokok, memakai baju tidak rapi, sering datang kesiangan, dan masih banyak ungkapan lain yang mengungkapkan kekurangsukaan mereka terhadap penampilan gurunya. oleh karena itu, guru harus berusaha untuk tampil menyenangkan peserta didik, agar dapat mendorong mereka untuk belajar.

Pengertian kinerja guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 tahun 2010 adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1, kinerja guru didefinisikan dalam beban tugas dan tanggung jawabnya yaitu; merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja seorang guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam suatu sekolah, namun di sini peneliti lebih tertarik meneliti dari faktor motivasi kerja dan kompetensi guru

(Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, 2015).

Fenomena yang terjadi di pada SMK Negeri Tanjung Sari Lampung Selatan Provinsi Lampung menunjukkan bahwa, motivasi kerja guru masih rendah, hal ini dapat terlihat dari beberapa guru yang datang terlambat, kompetensi kepribadian guru masih rendah dan perlu dievaluasi dan melakukan upaya peningkatan terhadap permasalahan yang terjadi, hal tersebut dapat terlihat dari masih adanya guru yang belum bisa mengontrol emosi terhadap perilaku peserta didik (mudah marah) dan dalam menyampaikan materi pembelajaran hanya meninggalkan tugas mencatat saja tanpa melakukan pendampingan saat proses belajar mengajar, dan berakibat terhadap kinerja guru yang menurun terlihat dari hasil evaluasi belajar terhadap siswa yang kurang memuaskan.

Berdasarkan uraian di atas, Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kepribadian guru terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Tanjung Sari, Lampung Selatan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di SMK Negeri Tanjung Sari Lampung Selatan Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan 32 responden penelitian. Variabel penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Kepribadian Guru (X2) dan Kinerja Guru (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan

Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Kepribadian Guru (X2) dan Kinerja Guru (Y).

Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Kepribadian Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Kepribadian Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Kepribadian Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F : Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka

H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Kepribadian Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Kepribadian Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Kepribadian Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda $X_1, X_2 - Y$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.290	2.072		1.105	.273
X ₁	.085	.136	.093	.625	.537
X ₂	.878	.149	.880	5.888	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 1 di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 2,290 + 0,085X_1 + 0,878X_2.$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu point, maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,085 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kompetensi Kepribadian Guru sebesar satu point, maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,878 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_2 = 0,878$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_1 = 0,085$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kompetensi Kepribadian Guru lebih tinggi atau dominan dibandingkan variabel Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Guru pada SMK Negeri Tanjung Sari Lampung Selatan Provinsi Lampung.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) apakah Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi Kepribadian Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1313.721	2	656.861	228.824	.000
	Residual	83.247	30	2.871		
	Total	1396.969	31			

Dari tabel 2 didapat F hitung sebesar 228,824 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,340 maka Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi Kepribadian Guru (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi Kepribadian Guru (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri Tanjung Sari Lampung Selatan Provinsi Lampung. Variabel motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 86,9% variasi kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 13,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Persamaan regresi antara variabel motivasi kerja dan kinerja guru adalah $Y = 8,200 + 0,849X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja guru sebesar 0,849

point. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi kepribadian guru terhadap variabel kinerja guru SMK Negeri Tanjung Sari Lampung Selatan Provinsi Lampung. Variabel kompetensi kepribadian guru mampu menjelaskan sebesar 94% variasi kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Persamaan regresi antara variabel kompetensi kepribadian guru dan kinerja guru adalah $Y = 2,031 + 0,966X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel kompetensi kepribadian guru akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja guru sebesar 0,966 point. Terdapat pengaruh simultan yang signifikan

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, R. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*.
- Handayani, R. (2016). Pengaruh Evaluasi Program Pendidikan, Supervisi Kepala Sekolah, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Guru Sma Al-Khairiyah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 181–188.
- Hariyadi, A., Nugraheni, L., & Shofwani, S. A. (2023). Kepemimpinan Kepala

- Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Masa Pandemi. *Equity In Education Journal*.
- Ingsih, K. (2011). *Menerapkan etos kerja profesional dalam meningkatkan kinerja*.
- Irsyad, M. (2020). *Kompetensi Kepribadian Pendidik Dalam Tafsir Asy-Sya'rawi Pada Surah Luqman Ayat 13-19*.
- Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang*.
- Selasih, N. N. (2015). Peranan Sentral Guru Agama Hindu Dalam Pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional Di Indonesia Dan Pembangunan Karakter Bangsa Yang Berakhlak Mulia, Jujur, Terampil, Berhati Suci Dan Bersih Lahir Batin. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 54–66.
- Selasih, N. N. (2017). Upaya Guru dalam Meningkatkan Kreativitas Peserta Didik Di Era Globalisasi. *Jurnal Pendidikan Hindu*.
- Silvia Novitasari, H. (2022). Analisis Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Inovatif Guru Di Sdn Kejapanan Iv Dan Sdn Ngerong Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Magister*, 51–62.