

## Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Biologi di SMA Negeri Se-Kota Palu

### The Effect of Teacher Competence and Motivation Towards performance of Biological Teacher in SMA Se-Kota Palu

Amiruddin Kasim\*, Sinta Satria Dewi Pedit, Lilies N Tangge

Pendidikan Biologi FKIP Universitas Tadulako Palu Indonesia

\*Corresponding author: kasimamir@Untad.ac.id

**Abstract:** The success of education is determined by the performance of teachers who are influenced by several factors, including the competence and motivation of teachers. Teacher competence and motivation is an important factor that also influence the performance of teachers, to carry out their duties and responsibilities as educators. This study aims to examine the influence of teacher competence on the performance of biology teachers in SMA Se-Palu City, Testing the influence of work motivation on the performance of biology teacher in SMA Se-Kota Palu, and Testing the influence between teacher competence and work motivation on the performance of biology teacher at SMA Se -The City of Palu. The method used is descriptive quantitative. Observation variables are teacher competence, work motivation and teacher performance. The result of the research shows that teacher competence significantly influence the performance of biology teacher of SMA sekota hammer with significant value 0,001, work motivation of biology teacher have real effect on teacher performance with significant value 0,000, and teacher competence and work motivation together have real effect to teacher performance significant value 0.000.

**Keywords:** Teacher competence, Work motivation, Teacher performance

## 1. PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen yang berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Olehnya itu, menurut Mulyasa (2009) upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Profesional adalah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai profesinya. Kinerja guru diaplikasikan melalui tingkah laku saat mengajar di kelas. Tingkahlaku merupakan sesuatu yang sangat penting dalam penciptaan suasana belajar mengajar yang kondusif.

Uno (2009) menjelaskan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi.

Kemampuan dan ketrampilan akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian,

kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diterima dari pimpinan. Disamping itu, komunikasi yang lancar antara guru dengan guru, guru dengan peserta didik, akan meningkatkan profesionalisme kinerja guru. Daryanto (2013), mengemukakan kompetensi guru merupakan kombinasi kompleks

dari pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai-nilai yang ditunjukkan oleh guru dalam konteks kinerja tugas yang diberikan kepadanya.

Faktor lain yang turut menentukan peningkatan kompetensi guru adalah motivasi kerja guru. Motivasi adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugas. Uno (2008) mengemukakan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing. Suhaimin (2010), menyatakan motivasi memiliki beberapa arti antara lain:

- 1.1 Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan dan mengarah tujuan seseorang dalam tindakan-tindakannya sama ada secara negatif atau positif.
- 1.2 Motivasi adalah suatu bentuk dorongan minat dan hati yang menjadi penggerak utama seseorang, sebuah keluarga atau organisasi untuk mencapai apa yang diinginkan.
- 1.3 Motivasi adalah tahap kesungguhan yang ditempuh seseorang untuk mencapai tujuan.
- 1.4 Motivasi adalah stimulasi atau semangat akibat rangsangan atau kegairahan terhadap sesuatu yang benar-benar diinginkan.



1.5 Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dan menyemarakkan keinginan, keberanian dan kesungguhan untuk mencapai sesuatu yang benar-benar diinginkan serta diyakini.

Usaha untuk meningkatkan kinerja guru tidak dapat diserahkan pada guru semata-mata. Suatu organisasi harus senantiasa memberikan motivasi agar kinerja pegawai tetap terbina dengan baik. Motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Yensy, 2010). Menurut Hasibuan (2009), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Bagi seorang guru, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dari aktivitas pembelajaran yang dikerjakan akibat dorongan dari dalam diri dan dorongan dari lingkungan sekolah. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, apabila tidak ada motivasi, maka hasil kerjanya tidak akan maksimal. Motivasi bisa datang dari mana saja, baik dari dalam diri sendiri, maupun dari luar. Di sisi lain, guru yang profesional harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. 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.

Kompetensi guru diartikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan profesi keguruannya secara profesional dan bertanggung jawab. Kompetensi yang dimaksud yakni kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Menurut Mulyasa (2014) ketika guru memiliki kompetensi pedagogik maka guru dapat memiliki keterampilan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogik tersebut meliputi pemahaman substansi bahan ajar dan metode pembelajaran. Untuk kepentingan tersebut, guru dituntut untuk memahami berbagai model dan pendekatan pembelajaran dalam menunjang terlaksananya pembelajaran aktif dengan metode saintifik, tematik integratif dan pendekatan kontekstual. Kompetensi pedagogik ini mencerminkan bahwa guru memiliki keterampilan yang dapat mempengaruhi kesiapan guru dan seorang guru juga harus memiliki kepribadian yang baik. Karena kompetensi kepribadian tersebut akan menjadikan guru memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, dan menjadi teladan bagi peserta didik, serta berakhlak mulia. Kedua kompetensi tersebut mencerminkan bahwa ketika guru memiliki keterampilan dan kepribadian maka guru menjadi siap dalam mengimplementasikan kurikulum 2013. Karena keterampilan dan

kepribadian merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan guru. Selain itu guru juga harus memiliki kompetensi profesional dan kompetensi sosial agar semakin memiliki kesiapan yang matang. Guru tidak hanya dituntut cerdas dan menyampaikan materi keilmuannya dengan baik, tetapi juga dituntut secara sosial memiliki kompetensi yang memadai, baik terhadap temannya, peserta didik maupun lingkungannya. Kompetensi profesional yang dimilikinya diharapkan dapat mencerdaskan peserta didik dengan ilmu pengetahuan yang dimilikinya. Seorang guru tentunya harus memiliki keempat kompetensi tersebut agar peserta didik memiliki kompetensi sikap, keterampilan dan pengetahuan yang jauh lebih baik, sehingga akan menghasilkan peserta didik yang lebih kreatif, inovatif dan lebih produktif.

Berdasarkan hasil observasi awal di sekolah SMAN Se-kota Palu, menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan guru dalam memahami materi-materi keilmuan yang diajarkan dapat dilihat pada saat proses pembelajaran berlangsung, indikator yang belum dicapai oleh guru pada saat melaksanakan pembelajaran yaitu: (1) guru tidak melaksanakan pembelajaran secara runtut, (2) guru tidak melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual, (3) guru tidak menguasai kelas dengan baik dan (4) guru tidak menggunakan bahasa lisan secara jelas dan benar. Hal ini berkaitan dengan kompetensi dan kinerja yang dimiliki guru, kompetensi guru dapat diketahui melalui uji kompetensi guru (UKG) dan kinerja guru dapat diketahui melalui penilaian kinerja guru (PKG). Penilaian kinerja guru (PKG) dilaksanakan untuk mengukur kompetensi guru baik dari segi kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial maupun kompetensi kepribadian. Sekolah SMA Negeri se-kota Palu menunjukkan penilaian kinerja guru (PKG) yang diperoleh pada tahun 2016 rata-rata sekitar 80-90, berada dalam kriteria sangat tinggi. Hasil nilai PKG tersebut berbanding terbalik dengan motivasi kerja guru dalam mengajar karena dalam proses belajar mengajar siswa masih kurang memperhatikan guru.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mendeskripsikan pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru biologi di SMA Negeri Se-Kota Palu 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru biologi di SMA Negeri Se-Kota Palu 3) pengaruh antara kompetensi gurudan motivasi kerja terhadap kinerja guru biologi di SMA Negeri Se-kota Palu.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode *Quasi Eksprimen*. Penelitian dilaksanakan di 10 SMA Negeri se-kota Palu. Populasi penelitian adalah 42 guru Biologi yang tersebar pada 10 SMA Negeri di Kota Palu.

Data primer diperoleh dari hasil angket kompetensi guru, sedangkan motivasi kerja dan

kinerja guru diperoleh dari hasil PKG yang di isi oleh kepala sekolah. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi dan angket (kuisisioner).

Analisis data meliputi uji prasyarat (normalitas, autokorelasi, multikolinieritas dan heteroskedastisitas) dan uji hipotesis. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson dan uji multikolinieritas melihat nilai *Variance Inflation* (Algifari, 2000). Uji hipotesis menggunakan analisis Regresi Berganda dengan bantuan aplikasi komputer.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.** Deskripsi Data Responden untuk Masing-masing Variabel Penelitian

		Statistics		
		Y	X1	X2
N	Valid	42	42	42
	Missing	0	0	0
Mean		148,50	73,26	94,86
Mode		156	76	86a
Std. Deviation		9,200	3,670	13,596
Range		47	20	47
Minimum		109	56	69
Maximum		156	76	116

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Hasil penelitian dari variabel Kompetensi Guru ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Guru ( $Y$ ) diperoleh melalui penyebaran angket tertutup berbentuk skala Likert dengan alternatif jawaban pada setiap item diberi skor 1 sampai 5. Analisis deskripsi data responden dari masing-masing variabel Kompetensi Guru ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Guru ( $Y$ ).

#### 3.1 Hasil Analisis Uji Persyaratan

##### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan terhadap ketiga variabel penelitian yaitu: kompetensi guru ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ) untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan metode *one-sampel Kolmogorov-Smirnov test* dengan taraf probabilitas Sig.  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji normalitas data dari variabel penelitian disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,20611889
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,078
	Positive	,072
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c,d

Hasil *one-sample Kolmogorof-Smirnov test* pada Tabel 2. menunjukkan bahwa pengujian asumsi kenormalan diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan residual adalah sebesar 0,200. dengan nilai alpha sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $\text{sig} > \alpha$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti data berdistribusi normal yang dapat digunakan untuk analisis regresi.

#### 3.2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode  $t$  dengan residual pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi (Priyatno, 2012). Metode pengujian yang digunakan adalah uji Durbin Watson (uji DW) dengan pengambilan keputusan adalah:

- (1)  $du < dw < 4 - du$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- (2)  $dw < dl < 4 - dl$  atau  $dw > 4 - dl$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi

$dl < dw < du < 4 - du < dw < 4 - dl$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti. Nilai  $du$  dan  $dl$  dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson. Hasil uji autokorelasi data dari variabel penelitian ini disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Uji Asumsi Autokorelasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,855a	,730	,716	,211337911	2,284
				0	

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Tabel 3. *Model Summary* diatas, dapat kita lihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,284 dan pada tabel DW untuk data 42 memiliki nilai DL 1,3573 dan  $du$  sebesar 1,6617 dan nilai  $4-du$  sebesar 2,3383



yang berarti bahwa nilai  $d$  terletak antara dua dan empat-du ini berarti bahwa pada data ini tidak ada autokorelasi.

### 3.3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna dan mendekati sempurna antarvariabel independen dan model regresi. Cara untuk mengetahui ada dan tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor Multikolinieritas* (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2011). Hasil uji multikolinieritas data dari variabel penelitian ini disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Uji Asumsi Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics Toleran	
	ce	VIF
1	X1	,852
	X2	,852

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4. *Coefficients*, dapat dilihat bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel semuanya lebih kecil atau kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas data dari variabel penelitian ini disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Uji Asumsi Heteroskedastisitas

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,064	2	,032	2,132	,132 <sup>b</sup>
Residual	,589	39	,015		
Total	,653	41			

a. Dependent Variable: RES2  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada output Anova, kita bisa lihat bahwa nilai  $\text{sig} > \alpha$  atau  $0,132 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tidak ada gejala heteroskedastisitas atau memenuhi asumsi sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

### 3.5. Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi guru ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah: (1) Ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru biologi di SMA Negeri Se-Kota Palu, (2) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru biologi di SMA Negeri Se-Kota Palu, dan (3) Ada pengaruh interaksi antara kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru biologi di SMA Negeri Se-Kota Palu.

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

**Tabel 6.** Hasil analisis regresi kompetensi guru ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Error Std.			
1 (Constant)	4,195	8,629		,486	,629
	kompetensi_guru	,976	,117	,797	8,340,001

a. Dependent Variable: kinerja\_guru

Hasil analisis pada Tabel 6 di atas nilai signifikan  $< 0,05$  yakni 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru.

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

**Tabel 7.** Hasil analisis regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Error Std.			
1 (Constant)	4,195	8,629		,486	,629
	motivasi_guru	1,157	,085	,906	13,566,000

a. Dependent Variable: kinerja\_guru

Hasil analisis pada Tabel 7 nilai signifikan  $> 0,05$  yakni 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan Tabel 7. di atas persamaan garis regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,195 + 0,976 X_1 + 1,157 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Konstanta = 4,195

Artinya apabila variabel bebas (kompetensi guru dan motivasi kerja) diasumsikan bernilai 0, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 4,195 jika variabel lain dianggap konstan.

2) Nilai koefisien regresi variabel pelaksanaan kompetensi guru ( $X_1$ ) = 0,976

Ini berarti apabila terjadi peningkatan kompetensi guru sebesar 1 poin dengan asumsi variabel lain dianggap konstan ( $X_2 = 0$ ), maka tingkat kinerja guru akan meningkat sebesar 0,976.

3) Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) = 1,157

Nilai diatas memberi pengertian bahwa jika peningkatan motivasi sebesar 1 poin dengan asumsi variabel lain dianggap konstan ( $X_1=0$ ), maka tingkat kinerja guru akan meningkat sebesar 0,976.

### 3.5.3. Pengaruh Kompetensi Guru ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 8. Hasil analisis regresi kompetensi guru ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y).

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	700,739	2	350,370	108,745	,000 <sup>b</sup>
	Residual	125,656	39	3,222		
	Total	826,395	41			

a. Dependent Variable: Kinerja\_guru  
b. Predictors: (Constant), motivasi\_kerja, kompetensi\_guru

Hasil analisis pada Tabel 8, menunjukkan bahwa kompetensi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru biologi di SMA Negeri se-kota Palu dengan nilai signifikan  $<\alpha$  yaitu  $0,00 < 0,05$ . Hasil analisis korelasi antara kompetensi guru ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil analisis korelasi kompetensi guru ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 <sup>a</sup>	,848	,840	1,79498

a. Predictors: (Constant), motivasi\_kerja, kompetensi\_guru

Analisis pada Tabel 9. diperoleh nilai  $R = 0,921$  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara kompetensi guru ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Selanjutnya, diperoleh angka R square 0,848 atau 84,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian yakni kompetensi guru dan motivasi kerja mampu mempengaruhi 84,8%, variabel dependen yakni

kinerja guru dan sisanya 15,2% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Karena koefisien determinasi lebih dari 50% maka model regresi dikatakan baik.

## 4. PEMBAHASAN

### 4.1. Pengaruh kompetensi guru ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru biologi di SMA Negeri se-kota Palu dengan nilai signifikan 0,001. Kompetensi guru merupakan salah satu unsur yang membentuk kinerja guru. Dengan demikian peningkatan kinerja guru sebagai agen pembelajaran dapat dibangun jika guru memiliki penguasaan terhadap kompetensi pedagogik yang berkenaan dengan kemampuan menyelenggarakan proses pembelajaran dan kompetensi profesional yang berkenaan dengan kemampuan penguasaan materi pembelajaran. Semakin baik kompetensi guru maka semakin baik pula kemampuan yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan guru tersebut akan mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran yang mendidik, merencanakan dan mengevaluasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kerjanya. Dengan kata lain semakin baik kompetensi seorang guru, maka semakin baik pula kinerja guru tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Widiyoko (2007) yang menyatakan bahwa 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru, dengan rincian: (1) kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43%; (2) penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38%; dan (3) sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60%.

### 4.2. Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru biologi di SMA Negeri se-kota Palu dengan nilai signifikan 0,000. Motivasi kerja yang tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya guru yang kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan membentuk kinerja guru dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi kerja, guru mempunyai dorongan dan semangat baik dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai dengan yang dirumuskan dalam RPP.



Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2006) Menyatakan bahwa semakin meningkat motivasi seorang guru akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa faktor motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru matematika dalam pelaksanaan KBK pada SMA di Kota Palembang

Sekolah sebagai tempat guru melaksanakan tugas hendaknya juga terus meningkatkan motivasi kerja guru bukan dengan berupaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dapat mendorong guru bersemangat dalam bekerja seperti harapan ingin memperoleh intensif, pujian serta perhatian dari pimpinan dan rekan kerja. Akan tetapi, setiap guru harus didorong untuk lebih meningkatkan motivasi kerjanya dari dalam dirinya sendiri seperti memiliki tanggungjawab, tujuan dan tugas/target dengan jelas serta perasaan senang dalam bekerja dan keinginan untuk terus berprestasi sehingga guru akan terus semangat meningkatkan kerjanya.

### 4.3. Pengaruh kompetensi guru ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ )

Analisis determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru biologi di SMA Negeri se-kota Palu. Hasil analisis regresi berganda diperoleh angka  $R^2$  ( $R$  square) sebesar 0,848. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan efektif pengaruh kompetensi guru dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 84,8% sedangkan sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi faktor lain.

Kompetensi guru dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang turut memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, sehingga kinerja guru dapat dikatakan merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup pengetahuan/ketrampilan dan motivasi untuk menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tenaga pendidik

Hasil penelitian ini sejalan dengan literatur (Depdiknas, 2008) bahwa kinerja guru sama dengan kompetensi plus motivasi untuk menunaikan tugas dan motivasi untuk berkembang. Hal ini mengandung makna bahwa untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik tanpa didukung oleh motivasi kinerja yang baik.

## 5. SIMPULAN

- a. Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru biologi di SMA Negeri se-kota Palu.
- b. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru biologi di SMA Negeri se-kota Palu.
- c. Kompetensi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru biologi di SMA Negeri se-kota Palu.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

- a. Ucapan terimakasih diampaikan kepada bapak Dekan FKIP Univeristas Tadulakoyang telah menugaskan penulis untuk mengikuti seminar pendidikan biologi di FKIP UNS Solo
- b. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada panitia seminar pendidikan biologi FKIP UNS Solo 2018 yang memberi kesempatan kepada penulis untuk menyajikan makalah pada seminar pendidikan biologi FKIP UNS, Solo 2018 dan sekaligus dapat memuat artikel ini dalam *Proceeding Biology Education conference.VOL.15 No. 1*.terimakasih penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu menyelesaikan artikel ini.

## 7. DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto. (2013). *Standar kompetensi dan penilaian kinerja guru profesional*. Yogyakarta: Gava Media.
- Depdiknas. (2008). *Penilaian kinerja guru. Modul diklat kompetensi pengawas* Jakarta: Dirjen Peningkatan Mutu.
- Hasibuan. M.S.P. (2009). *Manajemen: Dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawati, Y. (2006). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru matematika dalam pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi pada sekolah menengah atas kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 4(7), 31-58.
- Mulyasa. (2009). *Standar kompetensi sertifikasi guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2014). *Pengembangan dan implementasi kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyatno. (2012). *Metode statistika*. Bandung: Transito.
- Suhaimin. (2010). Hubungan motivasi takrifan motivasi terhadap proses pembelajaran di



- sekolah dasar se kabupaten Sumedang. *Jurnal Pendidikan Dasar*. 1(9), 1-4
- Uno, H. B. (2008). *Model pembelajaran, menciptakan proses belajar mengajar yang kreatif dan efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2009). *Profesi kependidikan, problema, solusi dan reformasi pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Widiyoko, S. E. P. (2007). *Analisis pengaruh kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa*. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Yensy, B. (2010). Pengaruh kompesasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Pendidikan Triadik*. 13(1), 33-42.

### **Diskusi:**

**Penanya/Pemberi masukan:**  
**Dr. Siti Sunariyati, M.Si**  
**(Universitas Palangka Raya)**

### **Pertanyaan:**

- a. Apa instrumen yang digunakan untuk menilai kinerja guru?
- b. Apa hasilnya apabila ada pengaruh tersebut?

### **Jawab:**

- a. Instrumen yang digunakan adalah PKG, kuesioner yang disusun sendiri dengan mengadopsi instrument pembelajaran dan PLPG dengan skala loker dan diuji dengan uji T, angket motivasi.
- b. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai determinasi 84,2%. Kinerja guru tidak hanya dari profesionalisme tetapi dari motivasi. Dengan motivasi guru dapat meningkatkan kinerja. Motivasi berupa penghargaan apabila guru rajin dan berprestasi.