

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN TUNJANGAN PROFESI GURU TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI DI KABUPATEN SOPPENG

Influence of Work Motivation, Competence, and Allowance of Teacher Profession to Performance of Vocational High School Teachers (SMK) Negeri in Soppeng Regency

Rofiqah Al Munawwarah
UIN Alauddin Makassar
Email : rofiqah-al@uin-alauddin.ac.id

Ilham
Manajemen, PPs STIE Amkop
email: ilhamalteker@gmail.com

Muh. Yunus
Manajemen, STIE AMKOP Makassar
email: muhyunus@stieamkop.ac.id

Muhammad Natsir
Manajemen, PPs STIE Amkop
email: m.natsir27@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. 2) Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. 3) Untuk menganalisis pengaruh Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. 4) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal komparatif dengan pendekatan *ex post facto* (noneksperimen) dengan rancangan korelasional. Subjek penelitian adalah guru di SMK Negeri Kabupaten Soppeng dengan sampel 72 orang guru. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner, dan dianalisis dengan uji t, uji F, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng, 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. 3) Tunjangan Profesi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. 4) Motivasi Kerja, Kompetensi dan Tunjangan Profesi Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompetensi, Tunjangan Profesi Guru, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims: 1) To analyze the influence of Teacher Work Motivation on Teacher Performance SMK Negeri in Soppeng Regency. 2) To analyze the influence of Teacher Competence on Teacher Performance of SMK Negeri in Soppeng Regency. 3) To analyze the influence of Teacher Professional Allowance on Teacher Performance of SMK Negeri in Soppeng Regency. 4) To analyze the effect of Work Motivation, Competence, and Teacher Professional Allowance on Teacher Performance of SMK Negeri in Soppeng Regency. The type of research used is comparative causal research with ex post facto (non-experimental) approach with correlational design. The subjects of the study were teachers at SMK Negeri Soppeng Regency with a sample of 72 teachers. Data were collected by using questionnaire, and analyzed by t test, F test, and multiple linear regression analysis. The result of the research shows that: 1) Work motivation has positive and significant influence to the performance of SMK Negeri Teachers in Soppeng Regency, 2) Competence has positive and significant effect on the performance of SMK Negeri Teachers in Soppeng Regency. 3) Teachers Professional Allowance has a positive and significant impact on the performance of SMK Negeri Teachers in Soppeng Regency. 4) Work Motivation, Competence and Professional Allowance Teachers have a significant effect on the performance of SMK Negeri Teachers in Soppeng Regency.

Key Words: Work Motivation, Competence, Teacher Professional Allowance, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, peranan guru sangat penting khususnya dalam proses pendidikan dalam melahirkan manusia yang berpendidikan. Akan tetapi, jika melihat kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah serta belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini tercermin dari riset yang dilakukan oleh Murwati (2013) menunjukkan bahwa guru TK yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sebesar 119.470 (78,1%) dengan sebagian besar berijazah SLTA. Di tingkat SD, guru yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sebesar 391.507 (34%) yang meliputi sebanyak 378.740 orang berijazah SMA dan sebanyak 12.767 orang berijazah D1. Di tingkat SMP, jumlah guru yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sebanyak 317.112 (71,2%) yang terdiri atas 130.753 orang berijazah D1 dan 82.788 orang berijazah D2. Begitu juga guru tingkat SMA, terdapat 87.133 (46,6%) guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal, yakni sebanyak 164 orang berijazah D1, 15.589 orang berijazah D2, dan 71.380 orang berijazah D3. (Murwati, 2013).

Fenomena yang terjadi sebagaimana yang ditunjukkan tersebut menjadi cerminan akan kinerja guru di sekolah. Hal ini terlihat pada SMK Negeri di Kabupaten Soppeng bahwa ada beberapa masalah di lapangan antara lain adalah masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah sehingga menyebabkan kegiatan pembelajaran menjadi terganggu, masih banyak guru yang belum melaksanakan penelitian tentang tindakan kelas sehingga

menyebabkan guru kurang mengetahui kekurangan yang terjadi dalam proses pembelajaran untuk selanjutnya diadakan perbaikan, keterbatasan media pembelajaran dan penggunaan metode ceramah yang dominan membuat proses pembelajaran menjadi kurang variatif pada SMK Negeri di Kabupaten Soppeng. Dari fenomena tersebut bahwa kinerja guru yang bermasalah ini perlu dikaji tentang faktor apa saja yang mempengaruhinya. Berdasarkan kajian teori ternyata ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya faktor motivasi kerja, kompetensi dan tunjangan profesi guru.

Dalam beberapa temuan-temuan penelitian mendukung bahwa motivasi kerja, kompetensi, serta tunjangan profesi guru dapat mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah hasil penelitian Zulkifli, *et al.*, (2014) menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, serta sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Demikian dalam penelitian Riesminingsih (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang di miliki oleh para guru maka akan semakin tinggi kinerja para guru, serta semakin baik motivasi yang dilakukan oleh pihak sekolah/Yayasan maka semakin tinggi kinerja guru. Kemudian, Ningrum (2016) menunjukkan bahwa apabila kompetensi guru (kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional) semakin tinggi, maka kinerja guru juga semakin tinggi. Murwati (2013) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. Demikian halnya dengan Anoraga dan Djatiprambudi (2015) menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh yang kuat antara pemberian Tunjangan Profesi Guru dengan kinerja Guru seni budaya SMP di Kabupaten Trenggalek sebesar 49% (2) Terdapat Perbedaan nilai kinerja Guru seni budaya SMP di Kabupaten Trenggalek antara sebelum dan sesudah menerima Tunjangan Profesi Guru. Namun sebaliknya beberapa temuan-temuan penelitian yang tidak mendukung program sertifikasi diantaranya adalah hasil penelitian Ridwan (2010) yang menunjukkan sertifikasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru. Demikian pula temuan penelitian Nurcholis (2011) menunjukkan sertifikasi secara langsung belum berdampak signifikan terhadap peningkatkan kinerja guru.

Sejalan dengan uraian tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng.*"

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Definisi tentang motivasi dikemukakan oleh Santrock dalam Uno (2009: 66) yang menyatakan motivasi terbagi dalam dua jenis: Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut "motivasi murni" misalnya, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan perasaan diterima. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang. Misalnya, kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.

Menurut Hasibuan dalam Murwati (2013) mengemukakan beberapa alat dalam memotivasi seseorang yaitu:

1. Materiil insentif.

Yaitu motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, dengan kata lain insentif tersebut memberikan nilai ekonomis. Contoh : uang, kendaraan, rumah.

2. Non Materiil Insentif.

Yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/ benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kebanggaan atau kepuasan rohani saja. Contoh: medali, piagam, bintang jasa.

3. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil insentif.

Yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali/piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/ kebanggaan rohani.

Kompetensi Guru

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, menjelaskan bahwa “Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Sedangkan menurut salah satu pakar kompetensi yakni Syah (2000:230), menjelaskan bahwa “kompetensi” adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya masih menurut Syah, dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, (4) kompetensi profesional.

Tunjangan Profesi Guru

Menurut Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa tunjangan profesi yang dimaksud adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang besarnya setara dengan 1 kali gaji pokok Guru pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama yang dialokasikan dari dana APBN dan atau APBD. Tunjangan tersebut diberikan kepada guru yang telah menerima sertifikat pendidik dengan tujuan meningkatkan mutu Guru, sebagai penghargaan atas profesionalitas, untuk mengangkat martabat Guru, meningkatkan kompetensi Guru, memajukan profesi Guru, meningkatkan mutu pembelajaran, dan meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu (Anoraga dan Djatiprambudi, 2015).

Ada beberapa manfaat sertifikasi guru menurut Sujanto (2009) yaitu:

1. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
3. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Kinerja Guru

Menurut Wibowo (2007: 7) bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Definisi lainnya juga dikemukakan bahwa Kinerja sebagai tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas

dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati dan Daryanto, 2013).

Dalam melakukan penilaian kinerja guru, yaitu dapat mengacu kepada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses yang dimana terdiri atas:

1. Perencanaan proses pembelajaran,
2. Pelaksanaan proses pembelajaran,
3. Penilaian hasil pembelajaran, dan
4. Membimbing dan melatih peserta didik,
5. Melaksanakan tugas tambahan.

Hipotesis

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng.
3. Tunjangan Profesi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng.
4. Motivasi Kerja, Kompetensi dan Tunjangan Profesi Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng.

METODE PENELITIAN

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) mendefinisikan populasi sebagai sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng sebanyak 254 orang. dikarenakan jumlah populasi yang besar, maka peneliti akan mengambil sebagian dari populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Sebagaimana menurut Arikunto (2009) bahwa sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Untuk menentukan besarnya sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ &= \frac{254}{1+ 214 (0,1)^2} \\ &= \frac{254}{3,54} \\ &= 71,75\end{aligned}$$

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 orang guru di SMK Negeri se Kabupaten Soppeng.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka dilakukan pengujian instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2007:89). Jika nilai *r* hitung > 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan valid (Sugiyono, 2012 : 179). Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat

pengungkapan dari data. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien *reliabilitas* bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.7.

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan Model Regresi Linear Berganda. Selanjutnya untuk uji hipotesis terdiri dari uji t untuk pengujian secara parsial dan uji F untuk pengujian secara simultan. Uji t (uji parsial) asumsinya adalah jika t hitung > t tabel, atau probabilitas < 0,05 maka Ha dari hipotesis pertama dan kedua diterima, Ho ditolak. Sedangkan Jika t hitung \leq t tabel, atau probabilitas > 0,05 maka Ha dari hipotesis pertama dan kedua ditolak, Ho diterima. Untuk Uji F (uji simultan) asumsinya adalah Jika F hitung > Ftabel, atau probabilitas < 0,05 maka Ha dari hipotesis ketiga diterima, Ho ditolak, sedangkan Jika F hitung \leq Ftabel, atau probabilitas > 0,05 maka Ha dari hipotesis ketiga ditolak, Ho diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng, digunakan analisis regresi linier berganda yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.284 | 1.693 | | 1.939 | .057 |
| | Motivasi Kerja | .212 | .075 | .196 | 2.819 | .006 |
| | Kompetensi | .767 | .132 | .445 | 5.800 | .000 |
| | Tunjangan Profesi | .449 | .104 | .375 | 4.326 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 3,284 + 0,212X_1 + 0,767X_2 + 0,449X_3$$

$0,212X_1$ bermakna bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng, dengan *coefficients* regresi nya sebesar 0,212, berarti jika motivasi kerja guru meningkat 1%, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,212%.

$0,767X_2$ bermakna bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng, dengan *coefficients* regresi nya sebesar 0,767, berarti jika kompetensi guru meningkat 1%, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,767%.

$0,449X_3$ bermakna bahwa tunjangan profesi berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng, dengan *coefficients* regresi nya sebesar 0,449, berarti jika tunjangan profesi guru meningkat 1%, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,449%.

Uji Hipotesis dengan Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng secara parsial dilakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t sebagaimana hasil ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|-------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.284 | 1.693 | | 1.939 | .057 |
| | Motivasi Kerja | .212 | .075 | .196 | 2.819 | .006 |
| | Kompetensi | .767 | .132 | .445 | 5.800 | .000 |
| | Tunjangan Profesi | .449 | .104 | .375 | 4.326 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Dari hasil analisis data diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi sebesar 2,819 dengan probabilitas (*sig.*) sebesar $0,006 < \alpha 0,05$; dengan demikian disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian, nilai Standardized Coefficients bernilai positif, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng akan semakin tinggi pula, hal ini juga berarti bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Temuan selanjutnya, bahwa dari hasil analisis data diperoleh nilai t-hitung variabel kompetensi sebesar 5,800 dengan probabilitas (*sig.*) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$; dengan demikian disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian, nilai Standardized Coefficients bernilai positif, yang berarti bahwa semakin tinggi kompetensi guru, maka kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng akan semakin tinggi pula, hal ini juga berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kemudian, dari hasil analisis data juga diperoleh nilai t-hitung variabel tunjangan profesi sebesar 4,326 dengan probabilitas (*sig.*) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$; dengan demikian disimpulkan bahwa variabel tunjangan profesi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian, nilai Standardized Coefficients bernilai positif, yang berarti bahwa semakin tinggi tunjangan profesi guru, maka kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng akan semakin tinggi pula, hal ini juga berarti bahwa tunjangan profesi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis dengan Uji F (Simultan)

Selanjutnya Untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng secara simultan dilakukan pengujian hipotesis, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1211.159 | 3 | 403.720 | 112.355 | .000 ^a |
| | Residual | 244.341 | 68 | 3.593 | | |
| | Total | 1455.500 | 71 | | | |

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Profesi, Motivasi Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Dari hasil analisis data diperoleh nilai F-hitung sebesar 112,355 dengan probabilitas (*sig.*) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$; dengan demikian disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Profesi Guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Yang berarti bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Profesi Guru kerja guru, maka kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng akan semakin tinggi pula. Hal ini sesuai temuan dari pengujian korelasi pada tabel 4.16 bahwa nilai korelasi (*R*) sebesar 0,912 dan bernilai positif, artinya ada hubungan yang searah Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Profesi Guru terhadap kinerja guru. Sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .912 ^a | .832 | .825 | 1.896 |

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Profesi, Motivasi Kerja, Kompetensi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,832 atau 83,2% Artinya, besar pengaruh secara bersama-sama Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Profesi Guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 83,2% sedangkan sisanya 16,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian hipotesis, telah terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng, yaitu dari hasil analisis data diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi sebesar 2,819 dengan probabilitas (*sig.*) sebesar $0,006 < \alpha 0,05$, serta nilai Standardized Coefficients bernilai positif, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng akan semakin tinggi pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, *et al.*, (2014) menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, serta sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Riesminingsih (2013) juga menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan oleh pihak sekolah/Yayasan maka semakin tinggi kinerja guru. Rahman, *et al.*, (2017) juga mendukung temuan ini berdasarkan temuannya bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian hipotesis, telah terbukti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng, yaitu dari hasil analisis data diperoleh nilai t-hitung variabel kompetensi sebesar 5,800 dengan probabilitas (*sig.*) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, serta nilai Standardized Coefficients bernilai positif, yang berarti bahwa semakin tinggi kompetensi guru, maka kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng akan semakin tinggi pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riesminingsih (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh para guru maka akan semakin tinggi kinerja para guru. Kemudian, Ningrum (2016) menunjukkan bahwa apabila kompetensi guru (kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional) semakin tinggi, maka kinerja guru juga semakin tinggi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru menyatakan guru memiliki empat kompetensi dasar, yaitu : (1) kompetensi pedagogik yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran, (2) kompetensi profesional yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang diperoleh melalui pendidikan profesi, (3) kompetensi sosial yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif, dan (4) kompetensi kepribadian yaitu kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik. Dengan memiliki keempat kompetensi tersebut, maka guru diharapkan mampu melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang profesional sehingga berdampak kepada kinerja guru di sekolah.

Pengaruh Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian hipotesis, telah terbukti bahwa tunjangan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng, yaitu dari hasil analisis data diperoleh nilai t-hitung variabel tunjangan profesi sebesar 4,326 dengan probabilitas (*sig.*) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, serta nilai Standardized Coefficients bernilai positif, yang berarti bahwa semakin tinggi tunjangan profesi guru, maka kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng akan semakin tinggi pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murwati (2013) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. Demikian halnya dengan Anoraga dan Djatiprambudi (2015) menunjukkan ada pengaruh yang kuat antara pemberian Tunjangan Profesi Guru dengan kinerja Guru seni budaya SMP di Kabupaten Trenggalek sebesar 49%.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian hipotesis, telah terbukti bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan tunjangan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng, yaitu dari hasil analisis data diperoleh nilai F-hitung sebesar 112,355 dengan probabilitas (*sig.*) sebesar $0,000 < \alpha$

0,05, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja, kompetensi, dan tunjangan profesi guru, maka kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kabupaten Soppeng akan semakin tinggi pula.

Dalam beberapa temuan-temuan penelitian mendukung bahwa motivasi kerja, kompetensi, serta tunjangan profesi guru dapat mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah hasil penelitian Zulkifli, *et al.*, (2014) menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, serta sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Demikian dalam penelitian Riesminingsih (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh para guru maka akan semakin tinggi kinerja para guru, serta semakin baik motivasi yang dilakukan oleh pihak sekolah/Yayasan maka semakin tinggi kinerja guru. Kemudian, Ningrum (2016) menunjukkan bahwa apabila kompetensi guru (kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional) semakin tinggi, maka kinerja guru juga semakin tinggi. Murwati (2013) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. Demikian halnya dengan Anoraga dan Djatiprambudi (2015) menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh yang kuat antara pemberian Tunjangan Profesi Guru dengan kinerja Guru seni budaya SMP di Kabupaten Trenggalek sebesar 49% (2) Terdapat Perbedaan nilai kinerja Guru seni budaya SMP di Kabupaten Trenggalek antara sebelum dan sesudah menerima Tunjangan Profesi Guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng.
3. Tunjangan Profesi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng.
4. Motivasi Kerja, Kompetensi dan Tunjangan Profesi Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Soppeng

REFERENSI

- Anoraga, Pradana Firly., dan Djuli Djatiprambudi. 2015. *Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Seni Budaya Smp Di Kabupaten Trenggalek*. Jurnal Pendidikan Seni Rupa, Volume 03 Nomor 02 Tahun 2015, 137 – 143.
- Arikunto, S., 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur., Bambang Supomo, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.

- Murwati, Hesti. 2013. *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Se-Surakarta*. Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE) Vol.1 No. 1 Tahun 2013.
- Ningrum, Komang Septia Cahya. 2016. *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja*. Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (JPPE) Volume: 7 Nomor: 2 Tahun: 2016.
- Nurcholis, O. (2011). Analisis pengaruh program sertifikasi guru terhadap kesejahteraan dan kinerja guru di lingkungan Kementerian Agama Kota Jakarta Pusat. *Tesis*. Bandar Lampung: Program Pascasarjana Magister Manajemen. Universitas Lampung
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses
- Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang Guru
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta. Gava Media.
- Rahman, A., Ilyas, G. B., & Tamsa, H. (2017). PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PERLENGKAPAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 231-245.
- Ridwan, E. H. (2010). Dampak sertifikasi terhadap kinerja guru di Jawa Barat. *Jurnal Lembaga Penelitian*, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Riesminingsih. 2013. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sma Yadika 3 Karang Tengah*. Jurnal MIX, Volume III, No. 3, Oktober 2013.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujanto, Benjo (2009) *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta :CV. Agung Sagung Seto.
- Syah. 2000. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Uno, Hamzah. B. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- Zulkifli, Mohammad., Arif Darmawan., dan Edy Sutrisno. 2014. *Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru*. Persona, Jurnal Psikologi Indonesia Mei 2014, Vol. 3, No. 02, hal 148 – 155.