

JURNAL EKONOMI EFEKTIF

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 3, April 2019
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pamulang

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMKN 8 JAKARTA – SELATAN

Sudiarto

sudiarto132239@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMKN 8 Jakarta – Selatan

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, Penelitian dilaksanakan di SMKN 8 Jakarta, kompleks Kemendikbud, Jalan Raya Pejaten. Pasar Minggu. Jakarta Selatan. Pada penelitian ini, penulis menjadikan guru SMKN 8 Jakarta Selatan sebagai populasi, yang saat ini total berjumlah 56 orang. Terdiri dari 40 orang guru PNS dan 16 guru non PNS. sistem penarikan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi $Y = 12,472 + 0,414X1 + 0,287X2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,737 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 54,3% sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(31,533 > 2,780)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence and motivation on teacher performance in SMKN 8 Jakarta – Selatan

The method used is a quantitative descriptive method, the research was conducted at SMKN 8 Jakarta, Kemendikbud complex, Jalan Raya Pejaten. Sunday market. South Jakarta. In this study, the authors make the SMKN 8 South Jakarta teachers a population, which currently totals 56 people. Consisting of 40 PNS teachers and 16 non PNS teachers. saturated sample collection system, where the entire population is sampled Data collection methods use primary data and secondary data, as well as statistical tests including, multiple linear regression equations, correlation coefficient tests, coefficient tests and hypothesis tests

The results showed competence (X1) and motivation (X2) had a positive and significant effect on teacher performance (Y) with a regression equation $Y = 12.472 + 0.414X1 + 0.287X2$. Correlation coefficient value obtained at 0.737 means that the independent variable with the

dependent variable has a strong influence with the coefficient of determination or influence simultaneously at 54.3% while the remaining 45.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained by calculating the value of $F > F$ table or $(31.533 > 2.780)$, this is also strengthened with a significance probability of $0,000 < 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a positive and significant effect simultaneously between competence and motivation on teacher performance.

Keywords: *Competence, Motivation, Performance*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengembangkan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan, mulai dari tingkat dasar, menengah, sampai ke tingkat tinggi. Tujuan pendidikan nasional tersebut mengandung makna terwujudnya kemampuan bangsa dalam rangka menangkal setiap ajaran, paham atau ideologi yang bertentangan dengan Pancasila. Artinya, program dan proses pendidikan itu pada semua tingkatan dan jenis pendidikan diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan organisasi bersikap lebih respon agar tetap bertahan. Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Kepemimpinan merupakan suatu faktor penentu sukses tidaknya penerapan manajemen sebab kepemimpinan adalah fungsi proses kelompok, seni membujuk untuk patuh, mampu menggunakan pengaruhnya secara efektif, suatu bentuk persuasi, sekumpulan kegiatan atau perilaku, suatu hubungan kekuasaan, suatu instrument pencapaian suatu tujuan, suatu akibat dari interaksi dan pemimpin suatu inisiasi struktur.

Guru adalah sebuah profesi yang memerlukan kualifikasi dan kompetensi dosen tertentu. Seperti dengan Dokter dan profesi yang lain, kualifikasi dan kompetensi Dosen ditentukan dan diatur oleh Undang – Undang. Secara rinci diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Dalam Undang - Undang tersebut dijelaskan bahwa Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi Akademik Dosen yang dimaksud adalah minimal melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang ilmu keahlian. Jika dahulu lulusan sarjana bisa menjadi dosen, setelah keluarnya Undang - Undang tersebut mewajibkan seorang dosen bergelar magister untuk mengajar program diploma dan sarjana. Dan lulusan program doktor untuk mengajar program pascasarjana.

Seorang guru membutuhkan persyaratan mutlak “Kualifikasi dan Kompetensi”. Inilah yang menjadi permasalahan utama di beberapa daerah, kualifikasi terpenuhi tetapi kompetensi mungkin “masih perlu ditambah”. Seorang Dosen pada Fakultas tertentu seharusnya memang memiliki, menghayati dan menguasai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dalam melaksanakan tugasnya sebagai dosen, bukan hanya sekedar menyandang kualifikasi Strata tertentu. Kalau kita amati dengan objektif, masih ada guru/dosen yang masih “kurang memiliki, menghayati dan menguasai”, misalnya seorang guru/dosen pada sekolah/fakultas tertentu, tetapi yang bersangkutan kurang hoby dan kurang menghayati/menjiwai bidangnya. Artinya menjadi guru/dosen hanya karena pekerjaan dan sumber penghasilan untuk hidup, bukan sebagai profesi yang dijiwai.

Kurang terpenuhinya kompetensi menjadi salah satu penyebab output siswa lulusan yang belum memiliki ciri keahlian khusus yang sesuai dengan gelar keilmuan yang disandangnya, ditambah lagi apabila memang minat belajar yang kurang tinggi maka ini akan menambah masalah. Struktur kurikulum juga memegang peranan penting dalam pembentukan mutu lulusan. Salah satu dari penyebab belum terlaksananya kegiatan belajar mengajar yang baik adalah kurangnya motivasi, baik itu secara internal maupun eksternal. Kinerja guru dapat dilihat dari proses kerja atau hasil kerja. Suatu pekerjaan selalu mempunyai langkah-langkah (prosedur) kerja, prosedur kerja selalu mengarah pada peningkatan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerja. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya.

Karena demikian pentingnya faktor kinerja guru dalam peranannya untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan, maka menjaga dan mengupayakan agar guru memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengalisa dengan harapan mampu memberikan kontribusi pada lembaga melalui kegiatan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMKN 8 Jakarta - Selatan ”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Kompetensi guru masih belum sesuai yang diharapkan.
2. Ditemukan banyak guru yang masih belum menguasai kompetensi sesuai bidangnya
3. Banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
4. Motivasi guru untuk belajar masih kurang dalam membarikan materi pembelajaran.
5. Masih banyak ditemukan guru yang terlambat datang ke sekolah.
6. Kinerja guru belum memenuhi target kecapaian tujuan Lembaga.
7. Kurangnya disiplin guru dalam ketepatan waktu mengajar.

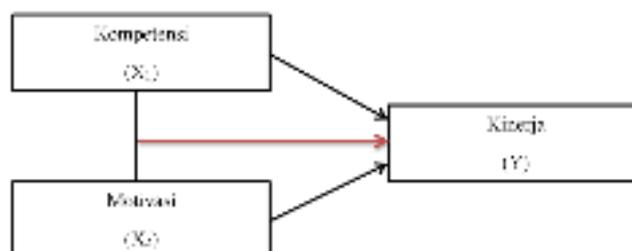
C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan sebagaimana tersebut pada identifikasi masalah diatas, maka peneliti melakukan pembatasan terhadap masalah yang memiliki relevansinya dengan penelitian ini, yakni mencakup variabel kompetensi, motivasi dan kinerja.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja guru (Y)?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y)?
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) secara simultan?

E. Kerangka Berpikir



Gambar. 1.1
Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja guru (Y)
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y)
- H3 : Terdapat pengaruh kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) secara simultan

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompetensi

Menurut R. Palan (2007:5), Istilah '*competencies*', '*competence*' dan '*competent*' yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata '*competence*' sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaan, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja.

Menurut definisi ini, kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif. Yang dimaksud kinerja unggul adalah kinerja di atas rata-rata. Biasanya mereka adalah sepuluh persen karyawan terbaik. Sebagai contoh, seorang wiraniaga yang berorientasi prestasi menetapkan sasaran yang sangat menantang, dan berhasil mencapainya. Hasil yang dicapainya tersebut memberi keuntungan bagi wiraniaga tersebut maupun organisasi. Sebuah contoh lain, kompetensi hubungan antarpribadi (*interpersonal*) ditunjukkan melalui seberapa efektif seseorang bergaul dengan karyawan (*anggota tim*) lain di tempat kerja.

Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggunakan karakteristik karyawan berkinerja unggul sebagai patokan untuk menyeleksi dan mengembangkan karyawan. Dalam bisnis, penggunaan kompetensi menjadi penting. Apabila kita mengetahui karakteristik yang dapat membuat karyawan berkinerja unggul, maka kita dapat membuat keputusan yang lebih baik pada saat mempekerjakan dan menempatkan karyawan.

B. Motivasi

Peran manusia yang tersedia didalam perusahaan merupakan faktor utama untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Untuk menghendaki manusia agar sesuai dengan yang dikhendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:322), Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Menurut Hadari Nawawi (2012:351) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Hasibuan (2017:143) mengatakan bahwa motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Robbins dalam Edy Sutrisno (2010:117) menyatakan motivasi ialah "Suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin

dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu”

Sedangkan menurut M. Manulang (2012:194) yaitu motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk kegiatan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Menurut Mangkunegara (2015:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”.

Berdasarkan uraian tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa motivasi merupakan unsur penggerak yang mendasari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan didasari oleh bagaimana motivasi yang dimiliki karyawan tersebut untuk bekerja. Jika karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, maka kinerja karyawan juga akan menjadi baik dan cenderung untuk meningkat.

C. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bambang Kusriyanto (2010:55) mengemukakan “Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”. Menurut Wibowo (2010:7) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Sedangkan menurut Prawiro Sutoro dalam Moh. Pabundu Tika (2012:121) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dari beberapa pendapat ahli tersebut disimpulkan kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan. Kegiatan kerja tersebut harus dibatasi agar dapat diselsesaikan sesuai target yang ditentukan, dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Selain itu, agar kegiatan kerja dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di SMKN 8 Jakarta, kompleks Kemendikbud, Jalan Raya Pejaten. Pasar Minggu. Jakarta Selatan. Pada penelitian ini, penulis menjadikan guru SMKN 8 Jakarta Selatan sebagai populasi, yang saat ini total berjumlah 56 orang. Terdiri dari 40 orang guru PNS dan 16 guru non PNS. sistem penarikan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen Data Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	r hitung Kompetensi	r hitung Motivasi	r hitung Kinerja	r tabel	Keputusan
1	0.439	0.489	0.425	0.263	Valid
2	0.411	0.586	0.412	0.263	Valid

3	0.454	0.448	0.378	0.263	Valid
4	0.527	0.532	0.389	0.263	Valid
5	0.796	0.392	0.465	0.263	Valid
6	0.545	0.422	0.459	0.263	Valid
7	0.766	0.709	0.640	0.263	Valid
8	0.784	0.560	0.607	0.263	Valid
9	0.719	0.614	0.636	0.263	Valid
10	0.339	0.565	0.500	0.263	Valid

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan data tabel di atas, seluruh variabel diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Coefficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Kompetensi (X1)	0.771	0.600	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0.715	0.600	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0.647	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X₁), motivasi (X₂) dan Kinerja Guru (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coefcien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,600.

3. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

a. Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru (Y)	.104	56	.200*	.968	56	.146

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Guru
Sebagai Variabel Dependen
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.472	3.431			3.635	.001		
Kompetensi (X1)	.414	.084	.519		4.913	.000	.773	1.293
Motivasi (X2)	.287	.091	.332		3.147	.003	.773	1.293

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi sebesar 0,773 dan motivasi sebesar 0,773, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompetensi sebesar 1,293 serta motivasi sebesar 1,293 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.5
Uji Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 ^a	.543	.526	2.344	1.945

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.945 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.787	2.013		.391	.697
	Kompetensi (X1)	-.046	.049	-.142	-.924	.360
	Motivasi (X2)	.073	.053	.209	1.364	.178

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel kompetensi (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,287 dan motivasi (X₂) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,178 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

B. Analisis Statistik

1. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.472	3.431		3.635	.001
	Kompetensi (X1)	.414	.084	.519	4.913	.000
	Motivasi (X2)	.287	.091	.332	3.147	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,472 + 0,414X_1 + 0,287X_2$.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.8
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.526	2.344

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kompetensi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,737 artinya variabel kompetensi (X₁) dan motivasi (X₂) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja Guru (Y).

3. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.526	2.344

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kompetensi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,543 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X₁) dan motivasi (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 54,3% sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.10
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346.508	2	173.254	31.533	.000 ^b
	Residual	291.206	53	5.494		
	Total	637.714	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kompetensi (X₁)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(31,533 > 2,780)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi dan motivasi terhadap Kinerja Guru.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi $Y = 18,5921 + 0,540X1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,677 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 45,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,755 > 2,005$), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru.
2. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi $Y = 20,058 + 0,500X2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,579 artinya kedua memiliki pengaruh yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 33,5%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,220 > 2,005$), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y).
3. Kompetensi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi $Y = 12,472 + 0,414X1 + 0,287X2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,737 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 54,3% sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($31,533 > 2,780$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru.

B. Saran

1. Untuk lebih baik lagi sekolah harus mendorong semua guru untuk memiliki tanggung jawab atas apa yang menjadi tugasnya
2. Untuk lebih baik lagi sekolah harus memperhatikan prestasi gurunya dan memberikan apresiasi yang baik atas prestasi yang diraihny.
3. Untuk lebih baik lagi sekolah harus mendorong guru terus mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi sehingga guru memiliki skill dan kemampuan yang dibutuhkan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. Analisis: Teori dan Kasus Solusi. BPFE. Yogyakarta.
- Armstrong, Michael. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta..
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pendidik Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. Manajemen. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.

- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 207-226.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.