

**PENGARUH SISTEM MANAJEMEN MUTU DAN PENERAPAN
KURIKULUM 2013 TERHADAP KINERJA GURU DI SMK N 2 DUMAI
TAHUN AJARAN 2019 / 2020**

Tuti Syafrianti

tutisyafrianti@rocketmail.com

Institut Agama Islam Tafaqquh fiddin Dumai

Novi Wahyuni

Noviwahyuni0611@gmail.com

Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru di SMK Erna Dumai. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini seluruh guru SMK Erna yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini tidak menggunakan sampel, disebabkan karena jumlah populasi yang terlalu sedikit dan tidak ada keberatan dalam pengambilan data kepada 30 orang populasinya. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran angket kepada 30 guru. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan softwer SPSS 21.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Kompetensi Professional secara bersamaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Erna Dumai dengan kontribusinya sebesar 37,1% sedangkan 62,9% di pengaruhi oleh variabel lain. Secara parsial hanya variabel kompetensi profesional yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Erna Dumai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi Professional, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to measure the effect of professional competence work motivation on teacher performance at SMK Erna Dumai .This study uses a population quantitative research method approach .In this study ,all teacher at SMK Erna Dumai amounted to 30 people this study did not use a sample because the populatation was to small and there are no objective in collection data from the population of 30 people. The data used in this study is primary data obtained through distributing questionnaires to 30 teacher data analysis using multiple regression analysis with the help of SPSS 21,0 For windows softwer the results show that work motivation and professional competence simultaneously make a significant contribution to teacher performance in SMK Erna Dumai contribution is 37,1 % while 62,9% is partially influenced by by other variables only the professional competence variable has a significant influence on teacher performance at SMK Erna Dumai.

Keywords: Work Motivation And Professional Competence On Teacher Performance

Pendahuluan

Era globalisasi yang ditandai dengan persaingan kualitas sumber daya manusia, menuntut semua pihak dalam berbagai bidang senantiasa meningkatkan kompetensinya termasuk dalam bidang pendidikan. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut. Salah satu cara upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut ditempuh melalui sektor pendidikan.

Guru bermutu atau tidak dapat dilihat dari profesionalitas guru itu sendiri. Profesionalitas seorang guru tercermin dari layak tidaknya guru dalam mengajar. Guru yang layak mengajar adalah guru yang mampu menguasai kelas, mampu menguasai bidang keilmuan secara mendalam serta memiliki kualifikasi akademik yang relevan dengan bidang keahliannya. Jadi guru yang tidak memenuhi kriteria layak mengajar dapat dikatakan guru tersebut tidak layak mengajar.¹

Dalam rangka inilah pemerintah mengembangkan program sertifikasi pendidik yaitu suatu program yang bertujuan untuk menilai profesionalisme pendidik guna menentukan kelayakan pendidik dalam melaksanakan tugas, seperti yang di amanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan pada pasal 9 bahwa, "Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional".

Pasal di atas menjelaskan bahwa guru sebagai pendidik harus memenuhi sejumlah persyaratan yang ada untuk membuktikan bahwa mereka telah menjadi tenaga profesional termasuk syarat pemenuhan kompetensi pendidik. Pada dasarnya kinerja seorang guru dapat dipengaruhi seberapa besar guru menguasai kompetensi yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang pendidik. Penguasaan besarnya kompetensi oleh guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan uji sertifikasi, yaitu proses pemberian sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru.

Keprofesionalan seorang guru salah satunya ditandai dengan memenuhi standar kompetensi. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 menyebutkan "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan". Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Seperti yang dijelaskan pada Undang-Undang Sistem Nasional Pendidikan No. 20 tahun 2003, BAB XI, pasal 39 ayat 2 bahwa "tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan". Untuk melaksanakan tugas tersebut dibutuhkan suatu keahlian, ketrampilan dan pengetahuan khusus.²

Guru profesional harus memiliki keterampilan dasar mengajar yang baik,

¹Abdul Majid. 2007. Perencanaan Pembelajaran: *Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

²Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Depdiknas.

memahami atau menguasai bahan dan memiliki loyalitas terhadap tugasnya. Dengan demikian guru dituntut harus memiliki kompetensi. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi ini menekankan pada pengetahuan dan wawasan yang cukup tentang isi mata pelajaran sehingga mutlak diperlukan untuk menciptakan proses 4 pembelajaran yang baik. Penguasaan terhadap materi menjadi salah satu prasyarat untuk melaksanakan pembelajaran yang efektif karena guru juga menjadi sumber pengetahuan bagi siswa.

Di sisi lain, guru sebagai tenaga profesional memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Padahal motivasi sangat diperlukan bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat meningkatkan keberhasilan proses pembelajaran. Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri sendiri untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Sehingga 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.

Pada dasarnya untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu diperlukan kinerja guru yang maksimal. Kinerja guru akan maksimal apabila guru yang memiliki penguasaan materi yang mendalam, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, komitem dalam tugasnya, mampu memanfaatkan media pembelajaran secara efektif yang akan membantu dalam kelancaran proses pembelajaran.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Mempermudah pemahaman tentang motivasi kerja, terlebih dahulu kita mengetahui apa itu motivasi. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Sedangkan kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia.

Menurut Chun Yang dan Megginson sebagaimana dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes motivasi kerja dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Menurut Malayu Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mc. Donald sebagaimana dikutip oleh Sadirman motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menimbulkan keinginan untuk melakukan sesuatu tindakan tertentu guna mencapai kepuasan dan memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja guru adalah suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan dan mengerjakan sejumlah aktivitas atau pekerjaan dibidang pendidikan pengajaran agar tercapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor intrinsik yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang. Herzberg (Jhon M. Ivancevich, 2006) mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua

faktor. Kedua faktor tersebut disebut dissatisfier-satisfier, motivasi higiene atau faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor instrinsik/ satisfier antara lain : pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, keinginan untuk tumbuh, Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari ekstrinsik/ dissatisfier antara lain : Gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknis, kualitas hubungan interpersonal.

Motivasi yang diberikan pada individu dapat terbagi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Dari pengertian tersebut, maka jikalau seorang pemimpin mencoba merangsang dan mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu tugas pekerjaan dengan baik ,kiranya diperlukan perangsang berupa penghargaan atau incentive dan bentuk lain baik bersifat material maupun non material.

Motivasi negatif merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan keketatan, artinya bahwa agar bawahan mau dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang pemimpin menggunakan kedudukan dan kekuasaannya untuk “menakuti” bawahan, sehingga dengan kekuatan ketakutan tersebut akan dapat mendorong bawahan melaksanakan pekerjaannya. Kekuatan menakuti tersebut misalnya, sebuah ancaman dari pemimpin yang dinyatakan bahwa tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik maka mereka akan dapat kehilangan uang insentive atau akan dipindah tugas dan lain sebagainya. Bawahan yang merasa memperoleh ancaman tersebut dengan sendirinya dalam rangka mempertahankan kebutuhan hidup dan alau kedudukannya, maka akan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya setia dengan kehendak pemimpinnya.

Dari tinjauan bentuk-bentuk motivasi, maka bentuk motivasi yang positif dapat berupa :

- Penghargaan atas pekerjaan yang baik
- Pengarahan, pembinaan dan pengendalian dari atasan yang “sehat” atau “menyenangkan”
- Diberikannya pola kerja yang terarah dan efektif bagi bawahan untuk melaksanakan pekerjaan
- Pemberian perhatian yang sepadan dari atasan kepada bawahannya sebagai seorang individu
- Adanya informasi dan komunikasi yang lancar baik dari atasan ke bawahan dan sebaliknya maupun antar sesama bawahan
- Penciptaan suasana persaingan yang “sehat” dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan Pemberian kompensasi dan insentif baik berupa uang maupun barang dengan pendekatan kelayakan dan keadilan.

Sedangkan motivasi yang negatif misalnya adanya peraturan yang ketat, pengawasan yang ketat, adanya ancaman keamanan baik terhadap aspek ekonomis maupun sosial kepada bawahan, kebijakan yang otoriter dan “kaku”

dan lain sebagainya.³

Kompetensi Profesional

Menurut Suparlan (2008: 6) “kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran”. Guru mempunyai tugas salah satunya adalah memberikan arahan kepada siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran, menguasai materi pelajaran, selalu mengupdate informasi yang berhubungan dengan materi pelajaran dengan cara membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

Mulyasa (2007: 135), ruang lingkup kompetensi profesional guru meliputi:

1. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis dan sebagainya.
2. Mengerti dan dapat mengembangkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
3. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
5. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat media dan sumber belajar relevan.
6. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
7. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
8. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.74 Tahun 2008 tentang Guru menyebutkan kompetensi profesional merupakan kemampuan Guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- 1) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
- 2) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.⁴

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kompetensi profesional dapat disimpulkan pada dasarnya kompetensi adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik. Seorang guru harus menguasai bahan pelajaran pada mata pelajaran yang dia punya, karena apabila guru tidak menguasai materi maka menghambat proses belajar mengajar. Apalagi guru sampai saat ini masih menjadi sumber utama informasi dan tempat bertanya bagi para siswa jika ada kesulitan dalam memahami materi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum kompetensi

³Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Zifatama Publisher. h.85-87

⁴Peraturan Pemerintah Nomor. 74 Tahun 2008 tentang Guru. Jakarta: Depdiknas.

guru adalah penguasaan pengetahuan, ketrampilan, sikap, nilai dan sikap yang harus dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Seorang guru akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mengelola 19 kegiatan pembelajaran apabila memiliki kemampuan yang dibutuhkan. Kemampuan ini tercermin dalam setiap kompetensi mulai dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Apabila guru telah menguasai keempat kompetensi tersebut maka dapat dikatakan guru tersebut profesional.

Seorang guru yang profesional harus memiliki berbagai ketrampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya. Oemar Hamalik (Martinis Yamin, 2007: 24) menyatakan bahwa syarat menjadi guru profesional meliputi:

1. Memiliki bakat sebagai guru
2. Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi
3. Memiliki mental yang sehat dan Berbadan sehat
4. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas
5. Guru adalah manusia berjiwa pancasila
6. Guru adalah seorang warga Negara yang baik

Guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas pokok merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. Sebagai tenaga profesional guru harus memiliki ketrampilan dasar mengajar yang baik, memahami atau menguasai bahan dan memiliki loyalitas terhadap tugasnya. Menurut Surya guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode.

Melihat pentingnya peran guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran oleh karenanya guru dituntut memenuhi persyaratan tertentu. Sebagaimana diamanatkan pada UU Guru dan Dosen Tahun 2005 Pasal 8, dan Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Pasal 28, yang mana disebutkan guru wajib memiliki kompetensi dan salah satu kompetensi yang wajib dikuasai adalah kompetensi profesional.⁵

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guru profesional diartikan sebagai guru yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas pokoknya dalam pembelajaran dan selalu melakukan perbaikan kualitas pribadi peserta didik kearah yang lebih baik.

Selain itu dalam Peraturan Pemerintah (PP) No, 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa: kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang meliputi:

1. Konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar,
2. materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah,
3. hubungan konsep antar mata pelajaran terkait,
4. penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan
5. kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.⁶

⁵ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Depdiknas.

⁶ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Depdiknas.

Dari beberapa uraian di atas yang dimaksud kompetensi profesional secara spesifik adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam menguasai materi pelajaran yang luas dan mendalam berkaitan dengan mata pelajaran yang diampunya, yang dibuktikan dari pemahaman terhadap konsep materi, penyampaian materi yang mudah dipahami siswa, mampu mengembangkan materi.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru berdasarkan PP Nomor 74 Tahun 2008 tersebut, adalah “Kompetensi guru sebagaimana meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.” Berikut penjelasan kompetensi guru tersebut:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah seperangkat kemampuan dan keterampilan (*skill*) yang berkaitan dengan interaksi belajar mengajar antara guru dan siswa dalam kelas.

2. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional sebagaimana yang diamanatkan Peraturan Pemerintah No.74 tahun 2008 tentang Guru, kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

1. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran dan kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
2. Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

3. Kompetensi Sosial

Menurut UU Guru dan Dosen, kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat. Pendapat lain dari Trianto (2006) kompetensi sosial adalah kemampuan guru dan dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisiensi dengan peserta didik, guru lain, orang tua, dan masyarakat sekitar.

4. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepribadian guru yang mantap, berakhlak mulia, berwibawa, dan menjadi teladan bagi peserta didiknya (Trianto, 2006).

Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu yang dicapai dan diperlihatkan melalui kemampuan kerja dan hasil kerja yang tidak hanya dilakukan secara individu namun juga kerjasama tim dalam organisasi. Menurut Hasibuan Hadari Nawawi (2006: 62) “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”. Menurut Smith (Mulyasa, 2005: 136), kinerja adalah “output drive from processes, human or otherwise”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Artinya jika

kinerja rendah maka tentunya ada faktor tertentu yang menyebabkan rendah pula suatu proses kegiatan/pekerjaan yang dilakukan seseorang.

Kinerja guru memiliki kriteria tertentu yang dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang wajib dimiliki setiap guru. Terkait dengan proses pembelajaran perilaku guru dapat dilihat dari bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Pendapat lain dikemukakan Lebih spesifik lagi Suryosubrotomenyatakan bahwa:

kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya untuk mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku atau hasil kerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran sebagai wujud dari kompetensi yang dimiliki setiap guru untuk masing-masing bidang keahlian.

Baik buruknya kinerja seseorang dipengaruhi banyak faktor yang berasal dari dalam diri maupun dari luar dirinya. Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik apabila di dalam dirinya ada semangat kerja yang tinggi. Akan tetapi, semangat kerja juga dapat ditimbulkan dari luar diri karyawan yakni dengan pemberian motivasi bekerja. Dengan begitu diharapkan semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999: 83) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas, Disiplin, Inisiatif.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala (Martinis Yamin dan Maisah, 2010: 129) faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

- 1) Faktor Kepemimpinan: meliputi kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- 2) Faktor Tim : meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- 3) Faktor sistem : meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pemimpin sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja.
- 4) Faktor situasional Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.⁷

Metodologi Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dan komprehensif mengenai hubungan-hubungan antar variabel-variabel yang disusun sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Penelitian ini bersifat hubungan *causal explanatory* dalam bentuk survei yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara variabel Motivasi kerja, Kompetensi Professional, terhadap Kinerja Guru siswa di SMK ERNA Dumai”

Dumai. Rancangan penulisan merupakan pedoman yang berisi langkah-langkah

⁷ Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala, *kinerja guru profesional*, (Bandung : Rosda Karya, 2008), h.43

yang harus diikuti oleh peneliti untuk melakukan penelitiannya. Rancangan penelitian harus dibuat secara sistematis dan logis sehingga dapat dijadikan pedoman yang betul-betul diikuti.

Adapun lokasi atau tempat penelitian yang akan diteliti penulis yaitu di SMK ERNA Dumai, Kelurahan Rimba Sekampung, Kecamatan Dumai Kota. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari 2021. Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁸ Oleh karena itu, populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru di SMK ERNA Dumai yang berjumlah 30 guru.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili.⁹

Menurut Arikunto penentuan pengambilan sampel apabila populasinya kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Menurut Sugiyono adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Jadi berdasarkan penelitian yang akan saya lakukan, berjumlah sampel sebanyak populasi yaitu 30 orang.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Kota Dumai merupakan sebuah kota yang berada di pesisir pantai timur Sumatera yang menghadap ke arah Selat Malaka. Kota ini menjadikan salah satu lintas pelayaran tersibuk di dunia dan termasuk dalam wilayah *hinterland* segitiga pertumbuhan Indonesia-malaysia-singapura (IMS-GT) dan kawasan segitiga Indonesia-malaysia-thailand (IMT-GT).

Dengan kondisi geografis tersebut menjadikan kota Dumai sangat strategis dan berada pada jalur lintas perdagangan dunia. SMK ERNA Dumai yang berdiri sejak tahun 1986 berada di lokasi strategis yaitu di dalam kota Dumai. SMK ERNA Dumai berdiri kokoh di atas tanah seluas 2130M². Seiring dengan makin tingginya animo masyarakat baik dari dalam maupun luar kota untuk menyekolahkan putra putrinya di SMK ERNA Dumai.

Peningkatan kualitas dan kuantitas infrastruktur terus dilakukan mulai dari penyediaan ruang belajar teori. Penyediaan ruang Praktik dilengkapi dengan sarana penunjang belajar siswa yang selalu mengikuti perkembangan zaman. Sebagai sarana olahraga pun terus dilengkapi sebagai fasilitas untuk menunjang kegiatan siswa di bidang olahraga, sarana ibadah, perpustakaan, ruang pertemuan, dan lahan parkir. Terdapat 4 paket kompetensi keahlian yang dimiliki SMK ERNA Dumai, diantaranya

⁸ Sandu Siyoto dkk. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta : Literasi Media Publishing

⁹ Sandu Siyoto dkk. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta : Literasi Media Publishing, *ibid* h.64

Akuntansi Keuangan dan Lembaga, Otomatisasi dan tata kelola Perkantoran, Teknik Komputer dan Jaringan serta Teknik dan Bisnis Sepeda Motor Kompetensi keahlian AKL ini membekali peserta didik dalam bidang keuangan, mencatat transaksi keuangan sesuai dengan siklus akuntansi, menyusun laporan Kompetensi OTKP membekali peserta didik dalam hal pengelolaan administrasi perkantoran seperti surat menyurat, teknik kearsipan, membuat surat perjalanan dinas, mengelola pertemuan dan rapat, mengelola peralatan kantor serta dapat mengoperasikan perangkat lunak perkantoran. Kompetensi TKJ membekali peserta didik dalam hal perakitan dan trouble shooting computer, web programmer, administrasi jaringan, keamanan jaringan dan jaringan cctv kompetensi TBSM membekali peserta didik dalam hal servis berkala sepeda motor, troubleshooting sepeda motor dan pengelolaan bengkel sepeda motor. SMK ERNA Dumai tidak hanya mencetak peserta didik dibidang akademik saja, juga mencetak generasi muda dalam hal pengembangan diri.

Terdapat ekstrakurikuler dan organisasi yang dapat dipilih sesuai minat dan bakat peserta didik. Melalui kegiatan ekstrakurikuler seluruh siswa akan dilatih dan menyiapkan diri jadi seorang pemimpin, organisatoris, jadi atlet yang baik sehingga peserta didik SMK ERNA Dumai dapat memanfaatkan waktunya dengan hal-hal positif. Berbagai kegiatan telah dilakukan oleh SMK ERNA Dumai hal ini dimaksudkan sebagai bagian dari pelayanan terhadap peserta didik serta menjalin hubungan yang baik dengan orang tua dan masyarakat contohnya dalam bidang keagamaan (baik siraman rohani Islam, Kristen dan Budha) Sejumlah prestasi telah ditorehkan oleh peserta didik SMK ERNA Dumai seperti juara Basket putra, juara futsal putri dan juara volley putra tingkat kabupaten kota dan provinsi.

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan SPSS For Windows Versi 21.0. adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan taraf nilai $Sig. > 0,05$, maka H_0 diterima
2. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan taraf nilai $Sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Nilai probabilitas dari uji-f dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel 21 baris Prob (F-hitung) dan baris sig. Dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 2 dan 27, maka diperoleh F tabel sebesar 7,977. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 21 dibawah ini:

Tabel 1
Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3084,865	2	1542,432	7,977	,002 ^b
Residual	5220,502	27	193,352		
Total	8305,367	29			

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji F hitung sebesar 7,977 dengan signifikansinya sebesar 0,002 yang nilai tersebut dibawah 0,05. Sehingga $F_{hitung} (7,977) > F_{tabel} (3,32)$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen sehingga hipotesis yang diajukan yaitu motivasi

kerja dan kompetensi professional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya, setiap perubahan yang terjadi pada variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompetensi professional secara multan akan berpengaruh pada kinerja guru di SMK Erna Dumai.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen motivasi kerja, kompetensi professional secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja guru. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 21.0 adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan taraf nilai $Sig. > 0,05$, maka H_0 diterima
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan taraf nilai $Sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, t hitung akan dibandingkan dengan t tabel. Berdasarkan tabel *output coefficient* diketahui t hitung motivasi kerja sebesar 1,454 dan kompetensi profesional 3,595. Sedangkan nilai t tabel ($\alpha = 0,05$, $df = 27$) = 1,697. Maka nilai t hitung variabel motivasi kerja $t_{hitung} 1,454 < t_{tabel} 1,620$ dan taraf signifikansi $0,158 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja guru dan t hitung variabel kompetensi profesional $t_{hitung} 3,595 > t_{tabel} 1,697$ dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ artinya bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Setelah dilakukan pengujian secara simultan dan parsial maka model yang layak digunakan sebagai predictor adalah:

$$\text{Kinerja Guru} = 0,581 \text{ Kompetensi Profesional}$$

Hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dari hasil penelitian diperoleh koefisien transformasi regresi untuk variabel Motivasi kerja sebesar 0,250 yang berarti berpengaruh secara positif terhadap perilaku sosial, nilai t hitung variabel Motivasi kerja $t_{hitung} 1,454 > t_{tabel} 1,697$ dan nilai signifikansi $0,158 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru

Hasil penelitian pengaruh kompetensi professional terhadap Kinerja guru, dari hasil penelitian diperoleh koefisien transformasi regresi untuk variabel kompetensi professional sebesar 0,581 dan nilai t hitung variabel kompetensi professional $t_{hitung} 3,595 > t_{tabel} 1,697$ dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa kompetensi professional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru, sebesar 58,1 %.

Hasil penelitian pengaruh motivasi kerja dan kompetensi professional terhadap kinerja guru, dari hasil penelitian $F_{hitung} 7,977 > F_{tabel} (3,32)$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi professional secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan bukti mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Kompetensi professional terhadap kinerja guru di SMK Erna Dumai.

Berdasarkan pengolahan dan hasil analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di SMK Erna Dumai memiliki nilai mean sebesar 44,700 nilai minimum 20,00 dan nilai maximum 78.00 Termasuk dalam kategori Tinggi
2. Kompetensi professional di SMK Erna Dumai memiliki nilai mean sebesar 52,333 nilai minimum 20.0 dan nilai maximum 80.0 . Termasuk dalam kategori tinggi
3. Kinerja guru Siswa di SMK Erna Dumai memiliki nilai mean sebesar 55,2333 nilai minimum 27.00 dan nilai maximum 94.00 Termasuk dalam kategori tinggi
4. Motivasi kerja terhadap kinerja guru mempunyai hasil penelitian yang diperoleh nilai $t_{hitung} 1,454 > t_{tabel} 1,697$ dan nilai signifikansi $0,158 > 0,05$, berarti Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Erna Dumai.
5. Kompetensi professional terhadap Kinerja guru mempunyai hasil penelitian yang diperoleh nilai $t_{hitung} 3,595 > t_{tabel} 1,697$ dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ koefisien transformasi regresi sebesar 0,581, berarti kompetensi professional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Erna Dumai.
6. Berdasarkan hasil penelitian F_{hitung} sebesar 7,977 yang lebih besar dari F_{tabel} (3,32) dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Artinya, motivasi kerja, kompetensi professional secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Erna Dumai.

Saran

1. Untuk guru disarankan lebih meningkatkan lagi kualitas mengajar dengan lebih memahami bagaimana kondisi dan kinerja guru di sekolah sehingga, metode-metode yang dipakai ketika mengajar dapat sesuai dengan kepribadian siswa. Dengan penelitian ini juga dapat dijadikan acuan untuk mengetahui faktor pengaruh kinerja guru.
2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan bisa lebih meneliti lebih dalam lagi jika ingin melanjutkan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi professional terhadap kinerja guru ini

Daftar Pustaka

- Arsyenda, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang.
- B. Uno, Hamzah.. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap kepuasan kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* ,
- Damayanti, A. P., Susilaningih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS* , 2,
- Djafri, Syamsu Q. Badu dan Noviyanti. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Dhermawan, Sudibya, & Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* ,
- Deikme, Pilatus. . Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Timika Provinsi Papua, *Jurnal EMBA*,
- Effendi, Masrin Singarimbun dan Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LPJES.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* ,
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kahmad, Dadang. 2000. *Metode Penelitian Agama*. Bandung : Pustaka Setia.
- Majid, Abdul.(2007).*Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mufidah, Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. *Jurnal EMBA* ,
- Nawawi, H. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Lufitasari, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta. Yogyakarta: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Zifatama Publisher
- Peraturan Pemerintah Nomor. 74 Tahun 2008 tentang Guru. Jakarta: Depdiknas.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Depdiknas.
- Pratiwi, A. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syari'ah*. Magelang : StaiaPress.
- Rivai, V., & Basri, A. (2005). *PERFORMANCE APPRAISAL Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Riani, A. L. (2011). *Perspektif Kompensasi Perusahaan, CEO, dan Karyawan*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Saebani, Beni Ahmad. 2008. *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.STAI, *Pedoman Penulisan Skripsi*.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*.
- Siyoto, Sandu dkk. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta : Literasi Media Publishing).
- Sugiyono. (1998). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALVABETA.
- Tahir, Arifin.2014. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta:Deepublish.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). *Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca*. *ISSN* .
- Undang-Undang Sistem Nasional Pendidikan No. 20 Tahun 2003. Jakarta: Depdiknas.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Depdiknas.