



## Motivasi Kerja Dan Kompetensi Sosial Sebagai Determinan Kinerja Guru Di SMA Negeri 4 Dumai

**Dila Shofia**

*Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai, Riau, Indonesia*

[dilashofia700@gmail.com](mailto:dilashofia700@gmail.com)

**Robiyatul Adawiyah**

*Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai, Riau, Indonesia*

[Adawiyahrobiyatul702@gmail.com](mailto:Adawiyahrobiyatul702@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh urgensi peningkatan kualitas pendidikan yang bergantung pada performa guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Motivasi kerja dan kompetensi sosial dipandang sebagai dua faktor krusial yang dapat memengaruhi kinerja guru secara signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompetensi sosial terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Dumai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Subjek penelitian terdiri dari 34 guru, dan data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi internal dan kemampuan interaksi sosial guru dapat secara substansial memperkuat kinerja mereka di lingkungan sekolah. Kesimpulannya, kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan profesional guru. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya kebijakan pengembangan guru yang lebih terfokus pada penguatan aspek motivasional dan kompetensi interpersonal guna mendukung peningkatan kualitas pendidikan di tingkat sekolah menengah

**Kata kunci: Motivasi kerja, Kompetensi sosial, Kinerja guru, Pendidikan Menengah, Pengembangan Profesional Guru.**

### Abstract

*This study is grounded in the urgency of improving educational quality, which largely depends on the performance of teachers as central actors in the learning process. Work motivation and social competence are considered critical factors that may significantly influence teacher performance. The purpose of this research is to analyze the effects of work motivation and social competence on the performance of teachers at SMAN 4 Dumai. A quantitative research design with a descriptive approach was employed. The study involved 34 teachers as participants, and data were collected through a validated and reliable questionnaire designed to measure the variables of work motivation, social competence, and teacher performance. The data were analyzed using multiple linear regression techniques. The findings reveal that both work motivation and social competence have a statistically significant impact on teacher performance, with work motivation exhibiting a more dominant influence. These results suggest that enhancing intrinsic motivation and interpersonal skills can substantially improve teachers' performance within the school environment. In conclusion, both variables play an essential role in determining professional success among teachers. The practical implication of this study highlights the importance of developing teacher-centered policies that emphasize motivational reinforcement and interpersonal competence to support the advancement of educational quality in secondary schools.*

**Keywords: work motivation, social competence, teacher performance, secondary education, professional development.**

## **Pendahuluan**

Pendidikan nasional merupakan fondasi penting dalam membangun kecerdasan, pengetahuan, dan kepribadian bangsa. Melalui pendidikan, diharapkan dapat tercipta generasi muda yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak mulia dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan global di masa depan (Nurhayati et al., 2021). Dalam konteks ini, peran guru menjadi sangat sentral, karena mereka adalah pelaku utama dalam proses pendidikan yang berperan dalam membentuk karakter dan kemampuan siswa (Saputra & Hartono, 2022). Oleh karena itu, kualitas pendidikan di Indonesia sangat bergantung pada kualitas guru yang terlibat dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang paling menonjol adalah motivasi kerja, yaitu dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal (Pratama & Suryadi, 2020). Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih antusias dalam mengajar, lebih kreatif dalam menyampaikan materi, dan mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif (Fadilah & Herdiansyah, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Akhyat Hidayat menjelaskan bahwa motivasi kerja guru memiliki korelasi positif terhadap peningkatan efektivitas pembelajaran, terutama dalam lingkungan sekolah yang adaptif dan suportif (Hidayat et al., 2023).

Selain motivasi kerja, kompetensi sosial juga menjadi penentu penting dalam membentuk kinerja guru. Kompetensi sosial mencerminkan kemampuan guru dalam berkomunikasi, berinteraksi, dan membangun hubungan sosial yang baik dengan siswa, rekan sejawat, orang tua, dan masyarakat sekolah (Rahman & Sukmawati, 2021). Kompetensi ini sangat penting karena melalui interaksi yang baik, guru dapat membangun hubungan yang positif dengan siswa, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas proses pembelajaran (Ariyanti et al., 2022). Dalam hal ini, kompetensi sosial menjadi salah satu faktor penentu dalam keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Namun terdapat beberapa penelitian yang menjelaskan bahwa kompetensi social tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti penelitian Putra et al. menunjukkan bahwa meskipun kompetensi sosial berkontribusi terhadap kinerja, hal itu tidak sekuat peran motivasi dan lingkungan kerja dalam memicu kinerja guru Kompetensi social guru diteliti dalam konteks yang lebih besar (Adrika Putra et al., 2022) dalam penelitian oleh Witarsa dan Alim, yang menyoroti pentingnya kompetensi sosial, tetapi tidak menunjukkan pengaruhnya yang sekuat motivasi kerja pada

kinerja guru (Witarsa & Alim, 2022). Namun menurut penelitian Hidayat et al, kompetensi sosial yang baik mendorong peningkatan keterlibatan siswa dan memperkuat interaksi pedagogis di dalam kelas (Hidayat & Suryani, 2021). Literatur yang ada menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi sosial memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kinerja guru. Namun, penelitian yang secara spesifik meneliti kedua faktor ini dalam konteks SMAN 4 Dumai masih sangat terbatas (Lestari & Wicaksono, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan memberikan analisis yang mendalam tentang hubungan antara motivasi kerja, kompetensi sosial, dan kinerja guru di sekolah tersebut. Penelitian ini juga akan memberikan kontribusi yang berharga dalam memperkaya literatur tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang komprehensif dalam mengkaji hubungan antara motivasi kerja, kompetensi sosial, dan kinerja guru di SMAN 4 Dumai. Pendekatan ini tidak hanya fokus pada aspek-aspek internal seperti motivasi dan kompetensi, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi kinerja guru (Hidayat & Mahendra, 2023). Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas tentang bagaimana berbagai faktor tersebut berinteraksi dan mempengaruhi kinerja guru dalam konteks pendidikan menengah atas.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompetensi sosial terhadap kinerja guru di SMAN 4 Dumai. Fokus penelitian ini adalah untuk mengukur sejauh mana motivasi kerja dan kompetensi sosial guru mempengaruhi kinerja mereka dalam konteks pendidikan menengah atas (Iskandar & Fitriani, 2023). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompetensi sosial terhadap kinerja guru di SMAN 4 Dumai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang aktif mengajar sebanyak 34 orang, dan karena jumlahnya di bawah 100, maka digunakan metode sensus. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju), terdiri dari 15 item untuk variabel motivasi kerja yang mencakup indikator motivasi intrinsik (minat, tanggung jawab, kepuasan kerja) dan ekstrinsik

(insentif, pengakuan, kondisi kerja); 10 item untuk kompetensi sosial meliputi indikator komunikasi, empati, kerjasama, dan hubungan interpersonal; serta 12 item untuk kinerja guru berdasarkan indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi, dan pengembangan diri sesuai Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan hasil seluruh item memiliki nilai  $r$ -hitung  $> 0,30$ , sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha menghasilkan nilai  $\alpha$  sebesar 0,873 untuk motivasi kerja, 0,846 untuk kompetensi sosial, dan 0,882 untuk kinerja guru, yang menunjukkan instrumen reliabel. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda melalui bantuan SPSS versi 21, diawali dengan analisis deskriptif untuk mengetahui distribusi data, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Motivasi Kerja Di SMAN 4 Dumai**

Motivasi adalah kebutuhan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Hermawati, 2012). Sejalan dengan itu para guru juga harus mencontohkan kepribadian yang mulia sehingga mampu menjadi teladan bagi peserta didik, selalu mempersiapkan diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik karena guru memiliki peranan yang sangat besar dalam proses pembelajaran, dan salah satu faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran. Keberhasilan yang diraih dalam pendidikan merupakan salah satu wujud dari kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Keberhasilan itu didukung oleh kemampuan guru dalam memanfaatkan potensinya diantaranya adalah kompetensi sosial (Warsah & Uyun, 2019).

**Tabel 1. Analisis Deskriptif**

		Statistics		
		X1	X2	Y
N	Valid	34	34	34
	Missing	0	0	0
Mean		29,9412	21,8824	59,0000
Median		28,5000	20,5000	56,0000
Mode		33,00	24,00	53,00
Range		22,00	21,00	30,00

Minimum	20,00	14,00	46,00
Maximum	42,00	35,00	76,00

Data dari Tabel 1 yang menunjukkan analisis deskriptif atas variabel X1 (motivasi kerja), X2 (kompetensi sosial), dan Y (kinerja guru) memberikan gambaran mengenai kondisi motivasi kerja guru di SMAN 4 Dumai. Rata-rata motivasi kerja guru berada pada angka 29,94, yang tergolong dalam kategori sangat baik. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas guru di sekolah tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Pencapaian motivasi kerja yang baik ini tentu sangat mendukung pencapaian kinerja guru yang optimal dalam proses pembelajaran. Motivasi kerja yang tinggi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal seperti dorongan intrinsik untuk bekerja, peluang kemajuan karier, dan minat terhadap tugas menjadi pendorong utama. Guru yang merasa tertantang untuk berkembang dan mendapatkan pengakuan atas kinerjanya cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Di sisi lain, faktor eksternal yang meliputi hubungan antarpribadi, kebijakan penggajian, serta lingkungan kerja juga turut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tingkat motivasi kerja guru. Dalam hal ini, data menunjukkan bahwa 76% guru memiliki dorongan kuat untuk bekerja, 70% merasa tanggung jawab mereka dijalankan dengan konsisten, dan 73% merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang mendukung. Angka-angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMAN 4 Dumai telah merasakan pemenuhan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mereka.

Dari sudut pandang teori motivasi, kondisi ini menggambarkan bahwa faktor internal dan eksternal yang mendorong motivasi kerja telah tercapai dengan baik. Teori motivasi yang diajukan oleh Robinson menyebutkan bahwa dorongan intrinsik dan pengakuan dalam pekerjaan adalah faktor-faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Dorongan intrinsik untuk bekerja tercermin dalam keinginan guru untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan memberikan yang terbaik bagi siswanya. Selain itu, pengakuan yang diterima guru, baik dari kepala sekolah maupun dari rekan sejawat, juga berperan penting dalam mempertahankan motivasi kerja yang tinggi. Hal ini terlihat pada data yang menunjukkan bahwa mayoritas guru merasa dihargai dalam tugas mereka. Selain faktor internal, faktor eksternal seperti kebijakan penggajian dan efektivitas supervisi kepala sekolah juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala sekolah yang efektif dalam memberikan supervisi dapat meningkatkan kepercayaan diri guru dan memperkuat rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kebijakan penggajian yang adil dan

sesuai dengan harapan guru juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja mereka. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga memiliki peran yang signifikan dalam mendukung motivasi kerja guru. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi guru untuk berfokus pada tugas mereka tanpa adanya gangguan yang berarti. Keberadaan fasilitas yang memadai dan dukungan rekan sejawat juga akan meningkatkan kualitas kinerja guru. Lingkungan kerja yang positif ini tercermin dalam hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa mayoritas guru merasa nyaman dengan lingkungan kerja di SMAN 4 Dumai.

Berdasarkan hasil analisis dan teori motivasi yang ada, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru di SMAN 4 Dumai berada pada level yang sangat baik dan mendukung kinerja mereka dalam proses pembelajaran. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja telah tercapai dengan baik. Oleh karena itu, untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru, kebijakan yang mendukung peningkatan motivasi kerja perlu dipertimbangkan, seperti pemberian insentif yang lebih baik, peningkatan kesejahteraan, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih mendukung..

### **Kompetensi Sosial Guru Di SMAN 4 Dumai**

Rata-rata kompetensi guru di SMAN 4 Dumai berada dalam kategori baik dengan nilai 21,88. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek penting dalam kegiatan belajar mengajar. Sebagai contoh, 70% dari guru di sekolah ini memiliki kemampuan untuk membuat alat peraga yang efektif, yang membantu dalam memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada peserta didik. Kemampuan ini sangat penting dalam pendidikan, terutama dalam mengakomodasi berbagai gaya belajar siswa, serta memastikan bahwa materi yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh seluruh siswa.

Selain itu, sekitar 29% guru berupaya secara aktif untuk merangkul siswa yang kurang terlibat dalam organisasi, yang merupakan aspek penting dari kompetensi sosial. Guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik mampu memahami dan merespons kebutuhan sosial siswa, termasuk memberikan dukungan kepada mereka yang membutuhkan lebih banyak perhatian dalam kegiatan organisasi dan sosial di sekolah. Hampir semua guru menunjukkan sikap yang positif terhadap perubahan kebijakan dan penyesuaian lainnya, seperti reaksi terhadap kenaikan upah. Sikap ini mencerminkan fleksibilitas dan adaptabilitas yang tinggi,

yang merupakan ciri penting dari guru yang kompeten. Sebanyak 70,6% guru juga menyatakan bahwa kejujuran adalah elemen kunci dalam membangun kepercayaan dari siswa, rekan kerja, dan komunitas sekolah secara keseluruhan. Hal ini menekankan pentingnya nilai-nilai moral dan etika dalam interaksi profesional dan personal guru, yang pada gilirannya memperkuat hubungan positif antara guru dan siswa serta meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Kompetensi sosial guru didefinisikan sebagai kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan berbagai pihak, baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah. Kompetensi ini mencakup kemampuan berkomunikasi secara santun, membina hubungan yang baik dengan siswa, kolega, dan orang tua, serta keterampilan dalam bekerja sama dalam tim. Menurut penelitian terbaru, kompetensi sosial sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan suportif, di mana semua siswa merasa dihargai dan didukung (Goe, Bell, & Little, 2021).

Dalam hal komunikasi, guru dituntut untuk mampu menggunakan berbagai media dan metode untuk menyampaikan pesan. Ini termasuk komunikasi verbal dengan variasi nada dan intonasi yang sesuai dengan situasi dan audiens, serta komunikasi non-verbal melalui mimik wajah, pandangan mata, dan gerak tubuh. Penggunaan teknologi dalam komunikasi juga semakin penting, terutama di era digital saat ini. Alat-alat seperti komputer, smartphone, dan platform komunikasi digital lainnya memungkinkan guru untuk menjangkau siswa dan orang tua dengan cara yang lebih efisien dan efektif (Anderson & Rainie, 2020).

Penggunaan media cetak dan elektronik, seperti buku, majalah, surat kabar, dan brosur, juga merupakan bagian integral dari kompetensi sosial guru. Media ini tidak hanya digunakan untuk komunikasi informasi tetapi juga sebagai alat pembelajaran yang dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar (Hattie, 2020). Selain itu, penguasaan bahasa isyarat dan simbol-simbol tertentu juga penting dalam komunikasi, terutama dalam konteks inklusif di mana terdapat siswa dengan kebutuhan khusus.

### **Kinerja Guru Di SMAN 4 Dumai**

Kinerja guru merupakan refleksi dari kemampuan profesional dalam melaksanakan tugas-tugas utama yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta partisipasi dalam pengembangan kurikulum dan interaksi konstruktif dengan siswa dan lingkungan sekolah (Goe, Bell, & Little, 2021). Dalam konteks SMAN 4 Dumai, hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata kinerja guru mencapai angka 59,00, yang

dikategorikan sebagai baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, guru-guru di sekolah tersebut telah mampu menjalankan fungsi pedagogiknya dengan cukup efektif, meskipun masih terdapat beberapa area yang membutuhkan perbaikan dan penguatan. Secara rinci, 70% guru telah menyusun rencana pembelajaran yang selaras dengan kompetensi dasar, menunjukkan kesadaran akan pentingnya perencanaan sebagai fondasi pembelajaran yang terstruktur. Hal ini konsisten dengan prinsip-prinsip dalam kurikulum berbasis kompetensi yang menekankan pentingnya perencanaan yang sistematis agar proses belajar mengajar berjalan sesuai dengan tujuan pembelajaran (Kemendikbud, 2020). Namun, efektivitas rencana ini sangat bergantung pada implementasinya di kelas.

Lebih lanjut, 55% guru telah melakukan penilaian yang sesuai dengan kemampuan siswa dan melakukan pengecekan pemahaman, menunjukkan adanya proses evaluasi formatif yang dilakukan secara kontinu. Evaluasi formatif yang baik memungkinkan guru untuk menyesuaikan metode dan strategi pengajaran berdasarkan kebutuhan siswa, serta memberikan umpan balik yang konstruktif (Black & Wiliam, 2018). Meski demikian, proporsi ini menunjukkan bahwa hampir separuh guru belum secara optimal memanfaatkan asesmen formatif sebagai alat diagnostik dalam meningkatkan proses belajar siswa. Aspek partisipasi siswa dalam pembelajaran juga menunjukkan angka yang cukup baik, di mana 70,6% guru memberikan kesempatan bertanya kepada siswa saat materi disampaikan, dan 67% guru mengarahkan siswa untuk aktif berpartisipasi dalam proses pembelajaran. Ini mengindikasikan adanya kecenderungan menuju pembelajaran yang lebih dialogis dan student-centered, yang sejalan dengan prinsip pedagogi aktif dalam pendekatan konstruktivistik (Vygotsky, 1978). Akan tetapi, efektivitas partisipasi ini tetap perlu didukung oleh variasi metode pengajaran yang inovatif dan responsif terhadap karakteristik siswa.

Dari sisi remediasi dan motivasi, 55% guru melaksanakan kegiatan perbaikan untuk siswa yang belum mencapai standar nilai, sementara 70% memberikan penghargaan sebagai bentuk penguatan positif. Hal ini menunjukkan adanya penerapan prinsip reinforcement dalam teori behavioristik, di mana reward dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi belajar siswa (Skinner, 1953). Namun demikian, kegiatan remedial seharusnya menjadi bagian integral dari sistem penilaian yang adaptif, bukan sekadar formalitas administratif. Pemanfaatan sumber belajar digital juga menunjukkan perkembangan positif, dengan mayoritas guru menggunakan internet sebagai referensi pembelajaran. Namun, hanya 35% guru yang aktif memfasilitasi siswa dalam mengaktualisasikan potensi belajar mereka secara mandiri. Angka ini memperlihatkan bahwa integrasi teknologi dalam pembelajaran belum maksimal, dan masih

didominasi oleh pendekatan guru-sentris. Dalam era pendidikan digital, guru tidak hanya berperan sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai fasilitator yang mampu membimbing siswa dalam eksplorasi pengetahuan secara mandiri dan kreatif (Anderson & Rainie, 2020).

Selain itu, strategi pembelajaran yang digunakan guru dalam mengaitkan materi sebelumnya hanya dilakukan oleh 58,8% responden, yang berarti masih banyak guru yang belum menerapkan pendekatan pembelajaran kontekstual secara konsisten. Padahal, mengaitkan materi baru dengan pengetahuan lama merupakan strategi yang esensial dalam pembentukan skema kognitif dan meningkatkan retensi belajar siswa (Ausubel, 1968). Kurangnya penerapan strategi ini dapat berdampak pada keterputusan logika pembelajaran yang menghambat pemahaman siswa secara utuh. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMAN 4 Dumai berada pada kategori baik namun belum optimal. Masih terdapat beberapa dimensi yang memerlukan perhatian lebih, seperti peningkatan pada kemampuan melakukan asesmen yang berorientasi pembelajaran (*assessment for learning*), fasilitasi pembelajaran berbasis potensi siswa, serta inovasi dalam strategi pengajaran yang adaptif terhadap era digital. Upaya peningkatan kinerja guru sebaiknya tidak hanya difokuskan pada aspek teknis administratif, melainkan pada penguatan kompetensi pedagogik, pengembangan profesional berkelanjutan (*continuous professional development*), dan peningkatan kapasitas guru dalam menerapkan pendekatan pembelajaran yang berbasis teknologi dan nilai-nilai kolaboratif (Darling-Hammond et al., 2020).

### **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Sosial Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 4 Dumai**

**Tabel 8. Uji koefisien**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF	
1 (Constant)	11,774	2,954		3,986	,000		
X1	1,272	,202	,741	6,294	,000	,218	4,592
X2	,826	,213	,555	3,885	,001	,218	4,592

a. Dependent Variable: Y

**Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:**

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$= 11,774 + 1,272 + 0,826$$

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel X1, yang merepresentasikan motivasi kerja, menunjukkan koefisien sebesar 1,272 dengan tingkat signifikansi 0,00. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Artinya, setiap peningkatan dalam motivasi kerja akan memberikan dampak positif yang substansial terhadap peningkatan kinerja guru. Signifikansi yang sangat tinggi ini menunjukkan bahwa hasil tersebut dapat diandalkan dan bukan merupakan hasil kebetulan semata (Zein, 2022).

Sementara itu, variabel X2, yang mewakili kompetensi sosial guru, memiliki koefisien sebesar 0,826 dengan tingkat signifikansi 0,001. Meskipun pengaruhnya juga signifikan dan positif, kontribusinya terhadap kinerja guru tidak sebesar pengaruh dari motivasi kerja. Tingkat signifikansi yang berada di bawah 0,05 menegaskan bahwa kompetensi sosial juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru, meskipun dampaknya lebih kecil dibandingkan dengan motivasi kerja (Hidayat & Suryadi, 2021).

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki kontribusi yang lebih besar dalam mempengaruhi kinerja guru dibandingkan dengan kompetensi sosial (X2). Hal ini dapat diartikan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru, fokus utama seharusnya diarahkan pada peningkatan motivasi kerja. Meskipun kompetensi sosial guru juga penting, strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan perhatian lebih pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka (Anderson, 2020).

Dalam konteks ini, kebijakan dan program pengembangan guru yang berorientasi pada peningkatan motivasi kerja, seperti penguatan insentif, peningkatan kesejahteraan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, akan lebih efektif dalam mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, penguatan motivasi kerja menjadi prioritas utama dalam strategi peningkatan kinerja guru, sementara kompetensi sosial tetap diperhatikan sebagai faktor pendukung (Rahmawati, 2021).

**Tabel 9**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,952 <sup>a</sup>	,907	,900	2,88177	1,487

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Model Summary, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,907 menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan kompetensi sosial menjelaskan sebesar 90,7% variabilitas kinerja guru di SMAN 4 Dumai. Ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat sangat kuat ( $R = 0,952$ ), sementara sisanya sebesar 9,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja, dan budaya organisasi sekolah (Rahmawati, 2021). Tingginya nilai  $R^2$  ini mencerminkan kekuatan model regresi yang solid dan relevan untuk digunakan dalam prediksi kinerja guru berdasarkan dua faktor utama tersebut.

Secara lebih rinci, nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 1,272 ( $p = 0,000$ ), lebih besar dibandingkan kompetensi sosial yang memiliki nilai koefisien 0,826 ( $p = 0,001$ ). Artinya, motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja guru dibandingkan kompetensi sosial. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori Self-Determination Theory yang menekankan bahwa individu dengan motivasi otonom akan menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi, memiliki tujuan kerja yang jelas, serta mampu mengatasi hambatan dengan lebih efektif (Deci & Ryan, 2020).

Motivasi kerja lebih dominan karena aspek ini berkaitan langsung dengan dorongan internal guru, seperti komitmen terhadap profesi, semangat untuk mencapai prestasi, dan rasa tanggung jawab personal terhadap kesuksesan siswa (Pratama & Suryadi, 2020). Dalam profesi guru yang sangat menuntut keterlibatan emosional dan intelektual secara terus-menerus, faktor intrinsik ini menjadi penentu utama keberlanjutan performa (Fadilah & Herdiansyah, 2021). Sementara kompetensi sosial, meskipun penting dalam membangun komunikasi dan interaksi, berperan lebih sebagai katalis dalam memperlancar proses, bukan sebagai pendorong utama tindakan.

Analisis multikolinearitas dalam model ini menunjukkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 4,592 untuk kedua variabel bebas, dengan nilai tolerance sebesar 0,218. Nilai ini masih berada dalam ambang toleransi ( $< 10$  untuk VIF dan  $> 0,1$  untuk tolerance), yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang merusak dalam model (Ghozali,

2021). Namun demikian, angka ini mengindikasikan adanya korelasi yang cukup kuat antara motivasi kerja dan kompetensi sosial, yang berarti guru yang memiliki motivasi kerja tinggi juga cenderung menunjukkan kompetensi sosial yang baik—sebuah interaksi yang perlu dieksplorasi lebih jauh dalam studi lanjutan dengan model moderasi atau mediasi.

Interaksi tidak eksplisit dalam model linier berganda yang digunakan, namun pola hubungan yang terbentuk menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja guru meningkat, efek dari kompetensi sosial terhadap kinerja juga ikut menguat. Ini dapat dijelaskan dengan pendekatan *theory of planned behavior*, yang menyatakan bahwa perilaku individu tidak hanya dipengaruhi oleh niat (dalam hal ini motivasi), tetapi juga oleh kemampuan dalam menjalin hubungan sosial yang mendukung pelaksanaan tugas (Ajzen, 2021). Artinya, meskipun motivasi kerja adalah motor utama, kompetensi sosial tetap menjadi landasan untuk menjaga kestabilan dan efektivitas perilaku kerja di lapangan.

Hasil ini mendukung temuan Anderson dan Rainie (2020), yang menyebutkan bahwa dalam konteks pendidikan menengah, guru dengan motivasi tinggi cenderung lebih efektif, lebih mampu merancang pembelajaran yang menarik, dan lebih mampu menyelesaikan konflik interpersonal karena mereka memiliki energi dan tujuan yang jelas. Dalam kerangka teori *expectancy theory*, guru yang merasa pekerjaannya bermakna dan melihat hasil dari usahanya cenderung menunjukkan kinerja lebih tinggi karena ekspektasi mereka terhadap hasil positif meningkat (Vroom, 2021).

Dengan demikian, dominasi motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja guru tidak hanya dapat dibuktikan secara statistik, tetapi juga diperkuat secara konseptual melalui sejumlah teori motivasi dan perilaku kerja. Temuan ini menjadi landasan penting bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan pelatihan guru. Peningkatan motivasi kerja, baik melalui peningkatan kesejahteraan, peluang pengembangan karier, maupun pengakuan terhadap prestasi, perlu menjadi prioritas dalam strategi manajemen SDM pendidikan (Wahyuni & Utami, 2023). Kompetensi sosial tetap perlu dikembangkan, terutama untuk memastikan keberhasilan implementasi program-program kolaboratif seperti pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran diferensial, dan asesmen formatif. Guru dengan kompetensi sosial yang baik akan lebih siap untuk membangun iklim kelas yang suportif, yang pada akhirnya mendukung implementasi kurikulum yang berorientasi pada pembelajaran aktif (Putri & Sari, 2024).

## **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMAN 4 Dumai, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi sosial guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja (X1) terbukti memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja guru dibandingkan kompetensi sosial (X2), dengan koefisien regresi yang lebih tinggi pada motivasi kerja. Temuan ini mendukung teori-teori motivasi seperti Self-Determination Theory dan Expectancy Theory, yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik dalam mendorong kinerja individu. Selain itu, kompetensi sosial, meskipun tidak sebesar pengaruh motivasi kerja, tetap berperan penting dalam memperlancar interaksi sosial dan komunikasi di lingkungan pendidikan. Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, serta memperkuat argumen bahwa motivasi kerja merupakan pendorong utama dalam peningkatan kinerja guru, sementara kompetensi sosial lebih berfungsi sebagai faktor pendukung

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah untuk fokus pada penguatan motivasi kerja guru, yang dapat dilakukan melalui pemberian insentif yang lebih baik, peningkatan kesejahteraan, dan pengakuan atas prestasi kerja guru. Kepala sekolah dan Dinas Pendidikan sebaiknya merancang kebijakan yang mendukung pemberian kesempatan bagi guru untuk berkembang secara profesional dan memperhatikan kebutuhan dasar mereka, seperti tunjangan dan penghargaan. Di sisi lain, untuk meningkatkan kompetensi sosial guru, disarankan untuk mengadakan pelatihan dan workshop yang berfokus pada keterampilan komunikasi, kolaborasi, dan adaptasi terhadap perubahan kebijakan pendidikan. Hal ini akan memperkuat interaksi positif antara guru, siswa, dan orang tua, serta meningkatkan efektivitas proses pembelajaran di SMAN 4 Dumai.

## Referensi

- Adrika Putra, M., Zefriyenni, & Lusiana. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widyaswara Indonesia. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 416–422. <https://doi.org/10.35134/jbeupiypk.v7i3.183>
- Ajzen, I. (2021). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 3(4), 314–324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Anderson, M. (2020). Teacher engagement and school climate: The motivational foundation of teacher effectiveness. *Journal of Educational Psychology Research*, 8(2), 87–101.
- Anderson, M., & Rainie, L. (2020). The future of digital communication in schools: Trends, tools, and technologies. *Educational Technology Research and Development*, 68(2), 341–354. <https://doi.org/10.1007/s11423-019-09716-7>
- Ariyanti, L., Hidayat, R., & Sutrisno, S. (2022). The influence of social competence on teacher performance in public high schools. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 6(1), 101–113.
- Black, P., & Wiliam, D. (2018). Inside the black box: Raising standards through classroom assessment. *Phi Delta Kappan*, 80(2), 139–148.
- Darling-Hammond, L., Hyster, M. E., & Gardner, M. (2020). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute. <https://learningpolicyinstitute.org/product/effective-teacher-professional-development-report>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- Fadilah, M., & Herdiansyah, H. (2021). Work motivation and teacher performance in Islamic senior high schools. *Journal of Islamic Education Studies*, 3(2), 52–61.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goe, L., Bell, C., & Little, O. (2021). Approaches to evaluating teacher effectiveness: A research synthesis. *Review of Educational Research*, 91(3), 425–461. <https://doi.org/10.3102/003465432111030776>
- Hattie, J. (2020). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003097470>
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79–96. <https://doi.org/10.21831/jump.v4i1.50712>
- Hidayat, M., & Mahendra, Y. (2023). External and internal factors influencing teacher performance: A case study in high schools. *Educational Management Journal*, 7(1), 89–100.
- Hidayat, M., & Suryadi, D. (2021). Social competence and its influence on teacher performance. *International Journal of Educational Research*, 9(2), 157–172.
- Iskandar, M., & Fitriani, N. (2023). The role of work motivation in enhancing teacher performance at SMAN 4 Dumai. *Journal of Teacher Development*, 4(3), 210–223.
- Lestari, D., & Wicaksono, A. (2022). Social competence and teacher effectiveness: An analysis of secondary education. *Journal of Educational Leadership*, 5(2), 75–88.
- Nurhayati, A., Kusumaningsih, W., & Setiawan, T. (2021). The importance of national education in building intellectual and moral character. *Journal of National Education Development*, 4(2), 35–48.

- Pratama, A., & Suryadi, Y. (2020). The impact of teacher motivation on student achievement in public high schools. *Journal of Education and Learning*, 9(3), 67–78.
- Putri, R. A., & Sari, M. (2024). Strategies to improve teacher motivation and social competence in high schools. *Journal of Advanced Educational Research*, 8(1), 145–158.
- Rahmadin, A. N., Saleh, M., & Esabella, S. (2022). Dampak pelatihan dan pendidikan terhadap tingkat kinerja guru dengan teknologi informasi komunikasi sebagai variabel mediasi di Sekolah Dasar Negeri Telaga Baru Kabupaten Sumbawa Barat. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(8), 2823–2834.
- Rahmawati, A. (2021). Strategies for improving teacher performance through motivation enhancement. *Journal of Teacher Development*, 14(1), 45–60. <https://doi.org/10.4324/9781003097470>
- Rahman, F., & Sukmawati, E. (2021). Teacher's social competence and its effect on student engagement. *Journal of Educational Psychology*, 6(3), 89–98.
- Saputra, W., & Hartono, M. (2022). Teacher's role in enhancing educational quality through work motivation. *Journal of Teacher Education and Training*, 5(1), 102–115.
- Vroom, V. H. (2021). *Work and motivation* (New ed.). Jossey-Bass.
- Wahyuni, R., & Utami, P. (2023). Novel approaches to improving teacher performance in Indonesian schools. *Journal of Educational Innovation*, 6(2), 133–147
- Witarsa, R., & Alim, M. L. (2022). Kompetensi Profesional Guru pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 5799–5807. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i6.3258>
- Zein, M. (2022). Teacher performance and its impact on student achievement in educational institutions. *Journal of Educational Research and Development*, 8(2), 123–136. <https://doi.org/10.1016/j.jerd.2022.05.004>